

**Protocolo de actuación
para la Igualdad y no
discriminación
de personas LGTBI**

GIJ

Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en particular hacia personas LGTBI en las empresas del Grupo Jorge

Índice

1. Compromiso	03
2. Declaración de principios	04
3. Definiciones y medidas preventivas	05
3.1 Definiciones	05
3.2 Medidas preventivas	07
3.3 Consideraciones de faltas	07
4. Procedimientos de actuación	07
4.1 Principios	08
4.2 Ámbito de aplicación y vigencia	10
4.3 Inicio del procedimiento	11
4.4 Instrucción del procedimiento	12
4.5 Procedimiento previo	13
4.6 Procedimiento formal	13
4.7 Medidas cautelares	14
4.8 Asistencia a las partes	14
4.9 Cierre de expediente	14
4.10 Sanciones	15
5. Actuaciones de "terceros" frente situaciones de acoso	16
6. Seguimiento del protocolo	16
7. Otros recursos y servicios de atención	16
Anexo I. Modelo de denuncia (opcional)	18

1. Compromiso

Con el presente protocolo, **GRUPO JORGE (EMPRESA)** manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en particular hacia personas LGTBI.

Al adoptar este protocolo, **GRUPO JORGE (EMPRESA)** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su Organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **GRUPO JORGE (EMPRESA)** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la empresa. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedará fuera del ámbito de la Dirección de la empresa y, por lo tanto, la empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa o la Administración competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona acosadora, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

En efecto, **GRUPO JORGE (EMPRESA)** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En a de de 20....

Firma:

2. Declaración de principios

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

De conformidad con los principios contenidos en el Código Ético¹ de GRUPO JORGE y con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **GRUPO JORGE (EMPRESA)** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en particular hacia personas LGTBI, como un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso psicológico o Mobbing e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

En **GRUPO JORGE (EMPRESA)** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que pueda manifestarse en la empresa, en particular hacia personas LGTBI.

GRUPO JORGE (EMPRESA) al implantar este procedimiento asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en la empresa, en particular hacia personas LGTBI.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de la empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que una persona está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad mediante la denuncia de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial, en aras a su erradicación y reparación de efectos.

1 Grupo Jorge cuenta con un Código Ético que expone los valores, principios, prácticas y acciones que guían la conducta de todo el Grupo Empresarial, sus directivos y personal. Su contenido puede descargarse desde la página web del Grupo Jorge (www.jorgesl.com), en el enlace Política Corporativa.

Respeto:

Compromiso con la igualdad y la diversidad, y respeto a todas las personas con independencia de su orientación sexual, identidad y expresión de género, en particular hacia personas LGTBI.

Espacios:

En cada lugar y espacio de la empresa se ha de contribuir entre todas las personas que forman el capital humano de la compañía a garantizar un ambiente respetuoso para desarrollar el talento en su máxima expresión.

Personas:

Las personas en el centro, como principal activo de la empresa, el talento libre e innovador sin juicios, ni prejuicios sobre la orientación sexual, identidad y expresión de género de la persona.

Cultura Preventiva:

Garantizar y fomentar, medidas concretas y eficaces que mejoren la vida de las personas del colectivo en el ámbito laboral y personal de la empresa.

3. Definiciones y medidas preventivas:

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3.1 Definiciones

Todas las personas de la empresa **GRUPO JORGE** tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientes, personas proveedores o trabajadores de empresas externas.

Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación Indirecta:

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar:

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

1. **Acoso descendente:** aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
2. **Acoso ascendente:** aquel donde la persona autora se encuentra subordinado o subordinada jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
3. **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a - compañero/a).

LGTBIfobia:

Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI.

Transfobia:

Aversión o rechazo hacia las personas transgénero o transexuales.

3.2 Medidas preventivas

1. La representación legal de los trabajadores, en el marco del Comité de Igualdad, debe participar, apoyar, aprobar y potenciar los protocolos, acuerdos y actuaciones, incluidas las de sensibilización, para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en particular hacia personas LGTBI.
2. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se comunicará este protocolo al personal de nueva incorporación de **GRUPO JORGE** (EMPRESA).
3. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. 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. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBI-fóbica o incite a la LGTBI-fobia.

3.3 Consideraciones de faltas

Lo marcado en la versión vigente del Convenio de aplicación.

4. Procedimiento de actuación.

GRUPO JORGE (EMPRESA) garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, en particular hacia personas LGTBI, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

La Directiva Whistleblowing 2019/1937 de la UE sobre denuncia de irregularidades que fomenta la transparencia y protege a quienes dan a conocer conductas indebidas o malas prácticas en las organizaciones.

Como el resto de Estados miembros de la UE, España tiene la obligación de trasponer las directivas comunitarias a su normativa nacional; lo cual hizo a través la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La Norma tiene por objeto otorgar una protección adecuada a las personas que informen sobre acciones u omisiones que puedan constituir algunas de las infracciones que la ley recoge (infracciones del derecho de la Unión Europea, infracciones penales o administrativas graves o muy graves, entre otras).

Para ello, la Norma obliga a determinados sujetos (empresas de más de 50 trabajadores) a contar con un sistema interno de información (canal de denuncias), así como con un sistema de gestión y protección de los informantes, evitando represalias contra ellos.

La Ley Whistleblowing determina también los plazos de actuación, como el momento en que la persona denunciante recibe la confirmación de la denuncia presentada y la fecha límite para notificar los resultados. Las personas denunciadas deben recibir la confirmación de que su denuncia ha sido recibida en un plazo máximo de 7 días, y la actualización de los resultados debe producirse en un plazo máximo de 2 meses.

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

- Primera valoración sobre si la denuncia está fundada o hay sospechas de que pueda ser una conducta delictiva y/o pueda ocasionar daños que requieran acciones inmediatas para proteger a la persona denunciante, a terceros o a la propia organización.
- Posible comunicación con él o la informante y, si se considera necesario, solicitud a la persona informante de información adicional.
- Respuesta y posible conclusión del procedimiento
- El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no puede ser superior a 3 meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al o la informante, a 3 meses a partir del vencimiento del plazo de 7 días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, éste podrá extenderse hasta un máximo de otros 3 meses adicionales [art. 9.2.d) L 2/23].

Independientemente de otros medios de comunicación existentes en las organizaciones, GRUPO JORGE (EMPRESA) da cumplimiento a lo anterior mediante su Canal Ético (ver 4.3 dentro de este apartado) y la aplicación de los Protocolos de Prevención de Situaciones de Acoso ya implementados.

4.1. Principios del procedimiento de actuación:

a). Respeto y protección a las personas:

Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por alguna persona representante o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b). Confidencialidad:

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Toda la información relativa a las quejas en esta materia se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, teniendo el carácter de confidencial y por tanto, sólo podrá acceder a esta información el personal que intervenga directamente en la investigación.

Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada. El Instructor, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c). Diligencia y agilidad:

La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d). Contradicción:

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e). Restitución de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f). Protección de la salud de las víctimas:

La Dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia del Instructor o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada al Instructor para su constancia en el expediente del caso.

g). Prohibición de represalias:

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4.2 Ámbito de aplicación y vigencia

Este protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas del GRUPO JORGE, sea cual sea el tipo de contrato, el horario y/o la relación contractual con la empresa. Con esta finalidad, este protocolo de actuación y sus contenidos actualizados estarán accesibles para trabajadores a través de la intranet de Grupo Jorge.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se producen durante el trabajo, y en particular hacia personas LGTBI, en relación con el trabajo o como resultado de éste:

1. En el lugar de trabajo, incluyendo espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo.
2. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, y en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
5. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
6. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de **GRUPO JORGE** pero se relacionen con esta por razón de su trabajo (subcontratas, personal externo, etc).

Por tanto, en aplicación de las obligaciones establecidas por la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las empresas externas contratadas por la empresa **GRUPO JORGE** serán informadas de la existencia de este protocolo para asegurar que se hace extensivo a todo el personal, interno y externo, que realice servicios en la empresa.
2. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la empresa **GRUPO JORGE** y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecuten las medidas correctoras que consideren convenientes.

No excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas. Este protocolo tendrá una vigencia de 5 años desde su aprobación en el Comité de Igualdad

4.3 Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento por escrito a la Empresa para que active el presente Protocolo para resolver esta situación.

- Directamente por la persona afectada.
- A través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, quien deberá notificar la situación al Comité Ético y de Cumplimiento.
- A través del Comité de Igualdad o del Comité de Seguridad y Salud, quien deberá notificar la situación al Comité Ético y de Cumplimiento.
- A través de cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- Por denuncia en el Canal Ético (<https://jorgesl.com/es/canal-etico>).



Al 'clickar' en el enlace Canal Ético se muestra un formulario a través del cual se debe transmitir toda la información relacionada que se considere oportuna.

Una vez enviado, será el Comité Ético y de Cumplimiento el que asuma la responsabilidad de la instrucción del caso, iniciando los procedimientos de investigación y consultas que considere necesarios, y tomando las decisiones más oportunas para velar por el cumplimiento del Protocolo aquí establecido y del Código Ético del Grupo Jorge.

Este Comité Ético y de Cumplimiento gestionará las quejas y/o denuncias de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo o de otras discriminaciones, además de la respuesta a consultas e información en la materia, ofreciendo también el apoyo necesario a la persona que considera que esta recibiendo el acoso y le facilitará información y asesoramiento de cómo proceder.

El detalle de las funciones del Comité Ético y de Cumplimiento y la regulación de su funcionamiento puede verse en la página web del Grupo Jorge (www.jorgesl.com), en el enlace Política Corporativa. En las situaciones de acoso objeto de este Protocolo se concretan en:

- Prestar apoyo a la persona que hace la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso de cualquier tipo.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema. Facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar de los derechos y obligaciones.
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema.

4.4 Instrucción del procedimiento

A no ser que el Comité Ético decida otra cosa, la instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo en cuestión (Instructor), quienes serán las encargadas de instruir el procedimiento, vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación y de elaborar la correspondiente propuesta de resolución. El Instructor podrá contar con apoyo interno en caso de que lo considere necesario para la tramitación del expediente.

La representación legal de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes designado en el Comité de Igualdad, podrá tener acceso a la instrucción del expediente a fin de prestar asesoramiento a la persona afectada, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha intervención. Mientras no conste el consentimiento expreso de la persona afectada, no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras a efectos de su acceso a la instrucción del expediente. A efectos aclaratorios, la instrucción del expediente recaerá exclusivamente en el Instructor, sin perjuicio de que la representación legal de las personas trabajadoras pueda asesorar a la persona afectada durante el transcurso del proceso.

En cualquier caso, cualquiera de las personas con acceso a la instrucción de acuerdo con lo previsto anteriormente, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. Dado que toda la información obrante en el expediente tiene carácter confidencial, el incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción y de inhabilitación para la participación en este hecho y otros que puedan darse.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase el Comité Ético y de Cumplimiento.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento y a no ser por una situación de fuerza mayor, las personas que inicien un procedimiento se mantendrán hasta su cierre.

El Instructor actuará de manera exhaustiva con imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona con carácter previo al informe de instrucción.

El Instructor notificará al Comité Ético en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a la fecha de recepción de una denuncia, la reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

4.5 Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de 5 días hábiles desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

4.6 Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

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

En el más breve plazo posible, sin superar los plazos máximos marcados por la legislación, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima (informe de instrucción).

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, estableciendo una propuesta de resolución.

Este informe será remitido al Comité Ético y de Cumplimiento a fin de que elabore la correspondiente resolución, que será notificada a la empresa, que deberá hacerla efectiva, así como a las partes afectadas.

4.7 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.

4.8 Asistencia de las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá preservar el carácter confidencial de la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado, sin posibilidad de intervención salvo que acredite debidamente su condición de representante debidamente habilitado (abogado/apoderado), salvo que la intervención sea en condición de traductor/a para supuestos en que la parte afectada no hable español.

4.9 Cierre del expediente

Todas las quejas y denuncias internas se deben tratar con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deberán actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones.

Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de otros, se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, teniendo el carácter de confidencial y por tanto, sólo podrá acceder a esta información el personal que intervenga directamente en la investigación. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

La persona que presenta una queja o una denuncia tiene el derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fé.

- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
- Recibir un tratamiento justo.

La persona acusada de acoso sexual o por razón de sexo o psicológico o de cualquier otro tipo, en particular personas LGTBI de acoso tiene derecho a:

- Estar informada de la queja / denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

Duración y cierre

La duración de todo el proceso no podrá superar los plazos máximos indicados en este protocolo. El procedimiento puede no ser válido, y por tanto cerrarse, si se incumplen estos criterios.

A resultas de la resolución emitida por el Comité Ético y de Cumplimiento, la Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras propuestas, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso la Representación Legal de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

4.10. Sanciones

Una vez finalizada la investigación de los hechos y se haya confirmado el acoso, se calificará la infracción y se impondrá la sanción correspondiente teniendo en cuenta el Convenio de aplicación y el criterio del Comité Ético y de Cumplimiento. Asimismo, se concretarán las mejores opciones de protección para la víctima en cada caso.

Se prestará especial atención tanto a la indefensión de la persona acosada y al posible abuso de poder o autoridad por parte de la persona acosadora, como a cualquier represalia contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o ha colaborado en la investigación.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fé de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

5. Actuación de “terceros” frente a situaciones de acoso.

Si se observa que un compañero u otra persona se comportan de una forma que parece molesta u ofensiva hacia otro, o si alguien en tu entorno cercano te parece que está sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. En este apartado encontrarás las pautas de actuación para saber cómo actuar.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual o por razón de sexo o psicológico o cualquier tipo de acoso, sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta, puede y debe denunciarlo.

- 1. Advertir a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.** En la medida de lo posible, es importante advertir a la persona que provoca el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso psicológico o cualquier tipo de acoso que su comportamiento es inaceptable y que se denunciará si no finaliza.
- 2. Apoyar a la persona que sufre esta situación.** En la medida que sea posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o cualquier tipo de acoso continúa, se recomienda que el afectado/a lo ponga en conocimiento de la persona de referencia y pida asistencia.
- 3. Informar a la empresa / pedir apoyo a la empresa / presentar una queja o una denuncia interna.** Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o cualquier tipo de acoso sin que necesariamente tenga que ser el objeto directo de esta conducta tiene derecho a presentar una denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución previsto en el presente protocolo. Para ello se remite al punto 2 del apartado 9.1.

6. Seguimiento del protocolo

En las reuniones del Comité de Igualdad o en el marco que se determine, se hará seguimiento del desempeño ético de la empresa y, en particular, de la aplicación efectiva de este Protocolo.

7. Otros recursos y servicio de atención

En cualquier caso, se debe tener en cuenta que siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) interponiendo una denuncia o vía judicial, bien en el orden social (interponiendo una demanda) bien en el orden penal (presentando una querrela) para proteger los derechos del trabajador acosado. Esta última vía sólo se aconseja cuando se ha producido un acoso de carácter muy grave con intimidación o agresiones físicas.

La oportunidad o conveniencia de optar por esta vía dependerá de diferentes factores, entre los que hay que considerar:

- La gravedad y el alcance del incidente o incidentes,
- La posición de la persona que está creando la situación (presunto acosador) en relación a la persona acosada (si hay diferencias importantes de poder, estatus, etc.),
- Si es la primera vez que se han producido o se habían producido más incidentes de este tipo con anterioridad.
- La voluntad de la persona que sufre la situación de utilizar vías externas.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184) hay que acudir a la vía penal. En estos supuestos es importante buscar asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones especializadas en estos temas te pueden facilitar también información, apoyo y asistencia.

Aclarar que utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar otras.

Anexo I. modelo de denuncia (opcional)

REGISTRO NÚMERO: **Fecha:**

I.-Datos de la persona denunciante

Apellidos: **Nombre:**

DNI: **Teléfono:**

E-mail:

Dirección:

Población: **C.P.**

Provincia:

Empresa:

Puesto que ocupa en la empresa:

II.- Hechos relevantes sobre los que se informa

1. Relación con la organización y puesto que ocupa en la empresa
2. Dónde ocurrieron los hechos.
3. Cuando ocurrieron los hechos.
4. Posible tipificación de los hechos.
5. Personas implicadas.
6. Otras personas afectadas por el mismo hecho
7. Área de negocio afectada.
8. Fuente de conocimiento del problema.
9. ¿Conocimiento del problema por la dirección?
10. Personas que han intentado ocultar el problema.
11. Pruebas a aportar

Anexo I. modelo de denuncia (opcional)

III.- Disposiciones adicionales

I.-Autorización para citar a personas testificales

Fruto de escrito de denuncia SOLICITO que se examinen atentamente los argumentos expuestos a la presente y otorgo y consiento la correspondiente autorización al Instructor para promover la citación a la persona o personas citadas en calidad de testigo/s, para la clarificación de los hechos. Me veo en la necesidad de promover la citación de la persona por los siguientes motivos:

.....

.....

.....

II.- Denuncias falsas

El canal de denuncias de la empresa debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos, con una actitud maliciosa y moralmente deshonesto, supone una infracción de la buena fé que debe presidir las relaciones de trabajo dentro de la empresa, pudiendo derivar en medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente.

III.- Derechos de la Persona denunciada

La persona a la que se refieran los hechos relatados es parte de este procedimiento y, por tanto, tiene el derecho de pedir toda la documentación relacionada con la persona. Por tanto, la persona denunciada debe ser informada del proceso de investigación que se está llevando a cabo para que, ante la imputación de dichas conductas, pueda ejercer su derecho de defensa y alegar todo aquello que le permita acreditar su inocencia.

IV.- Protección de datos

Los datos personales tratados como consecuencia de la presentación de denuncia a través del Canal de Denuncias de la empresa serán tratados de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos Personales, Reglamento (UE) 2016/679, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales y resto de normativa relacionada en vigor.