

PROTOCOLO CONTRA EL
ACOSO SEXUAL,
POR RAZON DE SEXO
Y LABORAL

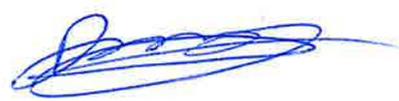
Contenido

Objetivo	4
Ámbito de aplicación, alcance y Normativa aplicable	5
Grupo Vulnerables.....	5
Vigencia.....	6
Declaración de Principios.....	7
Acción Preventiva	8
Definiciones.....	9
Acoso sexual	9
Acoso por razón de sexo	9
Ciberacoso o acoso virtual	10
Acoso moral (Mobbing Laboral)	10
Discriminación	12
Discriminación directa.....	12
Discriminación indirecta.....	12
Discriminación por asociación	12
Discriminación por error	12
Discriminación múltiple e interseccional	12
Discriminación interseccional.....	12
Acoso discriminatorio.....	13
Inducción, orden o instrucción de discriminar	13
Represalias.....	13
Principios Básicos de Actuación.....	14
Información, formación, sensibilización y protección	14
Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.....	14
Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.....	14
Prohibición de represalias a la víctima o de las personas que apoyen la denuncia.....	14
Diligencia y celeridad del procedimiento.....	14
Derecho de información y deber de colaboración.....	14
Adopción de medidas cautelares.....	15
Garantías de las víctimas de acoso sexual y/o violencia de genero.....	15
Procedimiento de comprobación e investigación de hechos y comportamientos constitutivos de acoso en el ámbito laboral.....	16
Denuncia de la situación de acoso que se está produciendo y comunicación a los intervinientes.....	16
Comprobación e investigación de hechos.....	17

Resolución, redacción del Informe Final	17
Duración del expediente informativo-investigación e Informe Final	18
Seguimiento	18
Sanciones	19
Vigencia	20



Florentino

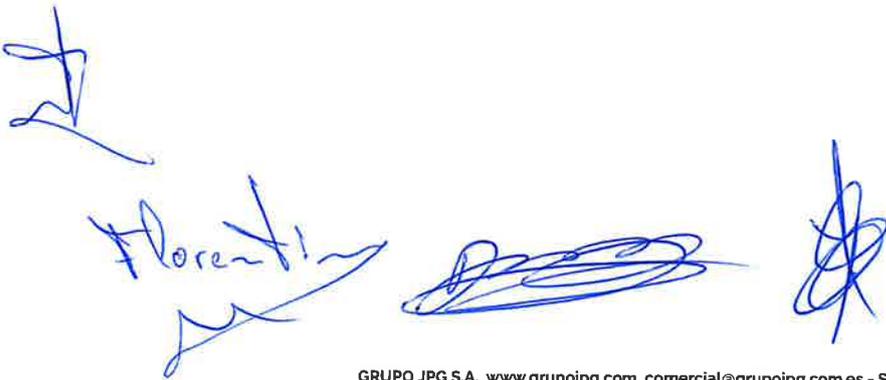


Objetivo

El objetivo de este protocolo es definir el procedimiento a seguir frente a las distintas situaciones de acoso que puedan ocasionarse en el ámbito laboral de **GRUPO DE INGENIERÍA, RECONSTRUCCIÓN Y RECAMBIOS JPG, S.A. en adelante GRUPO JPG.**

A través de este protocolo se pretende establecer un procedimiento que ayude a guiar y a resolver conflictos que tengan como fundamento el acoso en cualquiera de sus modalidades, contribuyendo así a prevenir los daños que se pudieran producir para la salud de las personas trabajadoras y permitiendo crear un ambiente de bienestar para toda la plantilla.

De acuerdo con estos principios, **GRUPO JPG**, Comité de empresa o Representantes legales de las personas trabajadoras, se comprometen a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores.



Ámbito de aplicación, alcance y Normativa aplicable

Este procedimiento se aplica, tal y como establece el convenio 190 de la OIT, a todas y cada una de las personas que forman parte de **GRUPO JPG** en todos sus niveles y con independencia de su puesto en la organización, del centro de trabajo en el que desempeñen sus funciones y del tipo de contrato que regule su prestación laboral incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT.

A su vez, este protocolo se aplica tanto dentro como fuera del centro de trabajo o de la jornada de trabajo de la plantilla, siempre que la situación de acoso en que se pudiera encontrar la víctima se derive de su situación profesional o laboral ligada a el **GRUPO JPG**.

Dentro del alcance de este protocolo se incardinan todas aquellas conductas susceptibles de ser consideradas como acoso en el ámbito laboral (ya sea acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo), quedando incluidas todas aquellas manifestaciones de acoso que puedan producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas trabajadoras de **GRUPO JPG** se encuentren por razones profesionales y laborales (incluyendo viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales del **GRUPO JPG**).

Este protocolo ha sido elaborado para dar cumplimiento a las disposiciones legales y convencionales vigentes en nuestro ordenamiento, relativas a la obligación empresarial de velar por la prevención del acoso en el ámbito laboral.

Grupo Vulnerables

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar grupos de mujeres más vulnerables.

Pretendemos identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar en estos tipos de acoso:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden a empresas masculinizadas
- Mujeres que acceden a puestos masculinizados, o a trabajos tradicionalmente realizados por hombres.
- Mujeres jóvenes en su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres migrantes.
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres con contratación temporal y/o a tiempo parcial.
- Mujeres en situación de subcontratación.
- Mujeres lesbianas, transexuales e intersexuales.

Debemos también dejar patente que, aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables, es decir, los mismos colectivos definidos en el párrafo anterior en relación con mujeres vulnerables, (ejemplo: homosexuales, transexuales, intersexuales, hombres jóvenes etc.)

En relación con el acoso por razón de sexo puede también afectar a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia, que se definirá en el plan de igualdad o un máximo de 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

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.
- 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.

Asimismo, este protocolo también tiene por objeto crear y desarrollar un ambiente de trabajo libre de situaciones de acoso o discriminación y, a su vez, reafirma el compromiso de **GRUPO JPG** con la no tolerancia frente a este tipo de situaciones.



Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature on the left is clearly legible and reads 'Florentina'. The other two signatures are more stylized and less legible.

Declaración de Principios

GRUPO JPG quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso con todas las personas, en el que las relaciones laborales se fundamenten en la libertad y en el respeto, huyendo de cualquier situación de acoso en el ámbito laboral.

Todas las personas que forman parte del **GRUPO JPG** tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con respeto (clientes, proveedores, colaboradores externos, etc.), además de la obligación de colaborar para que todos sean respetados.

Por lo expuesto, **GRUPO JPG** declara que el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la discriminación sobre el origen de género de un individuo, orientación sexual, raza, etnia, edad, creencias religiosas, discapacidad, origen nacional no serán permitidos ni tolerados en ninguna circunstancia. No podrán ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Para ello, **GRUPO JPG** solicita que cada una de las personas de la organización y especialmente aquellos con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o conductas consistentes en hostigar o someter emocionalmente a las personas, atentando contra su dignidad o su esfera privada, así como provocando situaciones de asilamiento o dificultades de comunicación con el resto de los compañeros.
- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual con connotaciones sexuales, o que se realicen por razón del sexo de una persona, que son o pueden resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias.
- Actuando de forma adecuada y solidaria delante de estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y solicitando soporte a las personas adecuadas, dando soporte a aquellas personas que las puedan estar sufriendo.

Asimismo, **GRUPO JPG** se compromete a:

- Difundir este Protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros.
- Dar soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- Garantizar que todas las denuncias internas por acoso en el ámbito laboral se traten rigurosamente y se tramiten de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se produzcan represalias contra la persona acosada que presente denuncia interna ni contra las personas que participan de alguna manera en el proceso de resolución.

Acción Preventiva

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

De entre ellas destacan:

- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos los integrantes de **GRUPO JPG** en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en **GRUPO JPG**.
- **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga colaboradores a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellos que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.
- **Compromiso:** todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de **GRUPO JPG**, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito, tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

Definiciones

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 en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de 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:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. 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, mensajes de correo electrónico o redes sociales 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.

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 del acoso por razón de sexo son similares a las del acoso sexual.

- No se exige intencionalidad.
- No se exige repetición en el tiempo.
- No se exige 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.
- Una modalidad del acoso moral.
- Una modalidad del acoso psicológico.

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

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- 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, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad 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.

Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/2022 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 puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado de este en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Acoso moral (Mobbing Laboral)

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga

anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

También afectarán a las personas que desarrollen o presten sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, dado que pueden ser sensibles o más expuestas a un acoso o aislamiento.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

Situación de acoso laboral: los criterios para detectar el acoso laboral son, en principio, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros. Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de "mobbing". Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:
 - Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
 - Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
 - Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
 - A continuación, se definen las tres conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral y que fundamentan los pilares sobre los que debe activarse este protocolo en caso de ser detectadas:
 - Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre la persona trabajadora o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.
 - Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar a la persona trabajadora, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
 - Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
 - Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

En ningún caso estos ejemplos de conductas de los cuatro tipos de acoso enumerados pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso. Constituirá acoso cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o

produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

A título de ejemplo y sin ánimo de excluir ni limitar, señalamos también alguno de los comportamientos que por sí solo o juntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso:

Discriminación

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación: queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

Discriminación directa

La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra en alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley 15/2022, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Represalias

Se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

Principios Básicos de Actuación

Información, formación, sensibilización y protección

GRUPO JPG se compromete a difundir este protocolo y a facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor concienciación sobre la prevención del acoso en el ámbito laboral y a facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas

Cualquier información que se recopile en el seno de una investigación por acoso en el ámbito laboral de **GRUPO JPG** tendrá el carácter de confidencial, debiendo guardar reserva todas aquellas personas que hayan intervenido en el proceso sobre aquellos datos u informaciones que hayan obtenido.

El proceso de comprobación e investigación de conductas y hechos susceptibles de ser calificados como acoso que se describe en este protocolo se fundamentará en el respeto a la intimidad y a la dignidad de las personas afectadas, con independencia de cuál haya sido su intervención.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora

El respeto al principio de presunción de inocencia configura uno de los principios básicos del procedimiento de comprobación e investigación que se detalla en este protocolo.

El respeto a este principio constituye una garantía fundamental, pudiendo ser desvirtuada en todo caso a la vista de los concretos hechos y conductas que, con carácter definitivo, puedan ser calificados de acoso en el ámbito laboral en cualquiera de sus vertientes.

Prohibición de represalias a la víctima o de las personas que apoyen la denuncia

GRUPO JPG prohíbe cualquier tipo de represalia dirigida a la víctima que esté sufriendo la situación de acoso en el ámbito laboral o de testigos, las personas que la apoyen o intervengan en su denuncia.

En este sentido, en los expedientes personales solo se deberán incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Consecuentemente con lo anterior, **GRUPO JPG** garantiza la protección a estos sujetos frente a cualquier tipo de represalia.

Diligencia y celeridad del procedimiento

La fijación de un plazo máximo en el que debe realizarse la comprobación e investigación de los hechos o comportamientos que se hayan denunciado es fundamental para dotar de agilidad al procedimiento y una resolución rápida de la posible situación de acoso.

Este protocolo fija el plazo de *40 días hábiles* como periodo máximo en el que debe ser comprobada, investigada y resuelta una denuncia por acoso en el ámbito laboral de **GRUPO JPG** y por motivos excepcionales, por la complejidad y las pruebas que deba de reunirse se podrá acordar una prórroga hasta un máximo de otros *20 días hábiles*.

Derecho de información y deber de colaboración

Las personas directamente implicadas en un caso de acoso en el ámbito laboral (denunciante y denunciado) tienen derecho a obtener información sobre el procedimiento que se está instruyendo, los derechos y deberes que les corresponden, las fases que se están desarrollando y de su resultado final.



Las personas implicadas en un caso de acoso en el ámbito laboral tienen derecho a conocer del estado de las actuaciones y de su resolución.

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento de comprobación e instrucción tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.

Adopción de medidas cautelares

Si durante un procedimiento de comprobación e instrucción de acoso en el ámbito laboral, las personas encargadas de su llevanza estiman la necesidad de adoptar medidas cautelares, quedarán habilitadas para ello adoptándolas en todo caso bajo criterios de prudencia y proporcionalidad, intentando evitar cualquier menoscabo laboral para la persona denunciante y denunciada.

Garantías de las víctimas de acoso sexual y/o violencia de género

GRUPO JPG respetará e informará a la víctima de las garantías que ofrece la ley como:

- El derecho a la asistencia integral especializada y accesible: las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que dispongan las administraciones públicas.
- Servicios de asistencia integral especializada y accesible por parte del Estado: acreditación de la existencia de violencias sexuales. podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora.
- Derechos laborales y de Seguridad Social: reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Estos derechos se harán extensibles siempre que sea posible a todas las víctimas de acoso o violencia independientemente de su género.

En el caso de acoso sexual, el presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

Procedimiento de comprobación e investigación de hechos y comportamientos constitutivos de acoso en el ámbito laboral

Este procedimiento se compone de distintas fases, que tienen por objeto examinar, comprobar e investigar aquellas denuncias que se hayan formulado y que tengan como motivo el acoso en el ámbito laboral de **GRUPO JPG** con independencia de cuál sea su modalidad y las personas intervinientes.

El objeto de la puesta en marcha de este procedimiento es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso en el ámbito laboral realmente ha tenido conductas o ha propiciado hechos que puedan ser calificados como tal y, en su caso, proceder a imponer y adoptar las sanciones y medidas necesarias.

En cualquiera de las fases tanto **GRUPO JPG** como los miembros de la comisión y las personas afectadas en el proceso, podrán tener asistencia de asesores externos.

Denuncia de la situación de acoso que se está produciendo y comunicación a los intervinientes

La incoación del procedimiento de comprobación e investigación se iniciará mediante la recepción de denuncia de la persona que está siendo acosada o un tercero que tenga conocimiento de los hechos.

Con carácter general, la denuncia se deberá formular por escrito y enviarla a la dirección de correo electrónico habilitada al efecto: acoso@grupojpg.com.es de la que solo tendrá acceso la comisión de acoso.

No obstante, lo anterior, debe regir un criterio de flexibilidad y facilitación de la posibilidad de denunciar, de modo que también será aceptada la denuncia verbal o la puesta en conocimiento de **GRUPO JPG** o sus RLPT de una situación de acoso a través de cualquier otro medio que sea idóneo para tal fin.

Cualquier denuncia deberá cumplir con el siguiente contenido mínimo:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Nombre y apellidos de las personas que sean conocedoras de los hechos (testigos).
- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- En su caso, documentación de apoyo a la denuncia.

Una vez recibida la denuncia, a través del canal se dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del comité de acoso, quien con la debida formación en estas materias especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

La referida Comisión Instructora estará formada por 1 persona en representación de **GRUPO JPG** y 1 suplente, una persona representante de los trabajadores y 1 suplente, en base a su representación, pudiendo, si fuese necesario ampliarse debido a la complejidad del caso. No obstante, en caso de discrepancia, se pedirá informe al comité de seguridad y salud y en su defecto a un servicio de prevención ajeno. En cualquier caso, la Comisión Instructora siempre podrá tener apoyo de asesores externos bien sean de carácter jurídico, medico, psicológico o de cualquier otro tipo que sea necesario y del servicio de prevención de riesgos laborales.

La comisión podrá ser revisada a los 4 años con el objetivo de ser modificada o continuar con los mismos integrantes. Se velará por que los miembros de la Comisión de Instrucción no puedan tener una relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría.

Una vez constituida la comisión, se procederá a lo siguiente:

- Comunicar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada la puesta en marcha del procedimiento y de las personas que integran la comisión.
- Informar a la persona denunciada del contenido concreto de las acusaciones.
- Establecer un calendario de las actuaciones de investigación que puedan ser necesarias.

Comprobación e investigación de hechos

En este estadio del procedimiento, la Comisión de Instrucción procederá a efectuar cuantas diligencias sean necesarias para aclarar los hechos o comportamientos objeto de la denuncia.

Generalmente, las principales actuaciones que se llevarán a cabo serán las siguientes:

- Entrevistar a la persona denunciante acerca de la situación de acoso que expone en su denuncia, a fin de que pueda profundizar en su contenido si es preciso. En cualquier caso, la persona denunciante solo deberá aportar los indicios en que se fundamenten las acciones de acoso o discriminación. En el caso de que la denuncia hubiera sido verbal, se aconseja que tras la entrevista con el denunciante proceda a firmar la declaración de los hechos como denuncia para dejar constancia.
- Entrevistar a la persona denunciada, a fin de que alegue y exponga lo que estime oportuno con respecto al contenido de la denuncia, pudiendo aportar cualquier tipo de documento que sirva de base o fundamento de sus explicaciones.
- Entrevistar a los posibles testigos que hayan podido contemplar los hechos o comportamientos descritos en la denuncia.
- En todo caso, la investigación se realizará bajo los criterios y principios que se han detallados en el Punto 6 de este protocolo y respetando los derechos y garantías fundamentales de las partes intervinientes, prestando especial consideración a los derechos a la intimidad y al honor de las personas. Además, ambas partes, víctima y acosador/a, tendrán derecho a ser asistidos en estas actuaciones por personas de su confianza, pertenezcan estas a la RLPT o no.

En el transcurso de las actuaciones de investigación, será necesario informar sobre la absoluta confidencialidad y reserva del procedimiento de todos los intervinientes., por afectar directamente a la aclaración de los hechos acaecidos.

Asimismo, durante este estadio de investigación será necesario considerar la posibilidad de adoptar medidas cautelares a fin de salvaguardar los derechos y garantías de las partes intervinientes y que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales y concretamente, se deberán valorar las siguientes posibilidades:

- Adoptar medidas para limitar o evitar los contactos entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento a las partes.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad y reserva del procedimiento

Resolución. redacción del Informe Final

A resultas de las indagaciones realizadas, será necesaria la elaboración de un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso en el ámbito laboral y especificar de qué tipo.

Concretamente, en este informe se recogerán los hechos y comportamientos denunciados, una síntesis de las actuaciones realizadas (interrogatorios, entrevistas realizadas, preguntas realizadas y detalle de cualquier otra actuación efectuada, así como pruebas) y una conclusión sobre si hay evidencias suficientes para poder afirmar que se ha producido una situación de acoso.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo o moral y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.
3. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral.

Si los hechos se califican definitivamente como un acoso moral, sexual o por razón de sexo, será necesario incluir las sanciones y otras medidas que deban adoptarse para provocar el cese inmediato de la conducta de acoso en el ámbito laboral.

Se deberá informar a las partes implicadas que de no estar de acuerdo con la resolución de la comisión pueden remitir el caso a los órganos administrativos o judiciales correspondientes

Duración del expediente informativo-investigación e Informe Final

La totalidad del proceso del expediente informativo de investigación y emisión del informe final se sustanciará en un plazo máximo de **20 DIAS HABILES, pudiéndose demorar 15 DIAS HABILES MÁS dependiendo de su complejidad** desde que se tenga constituida la Comisión de Instrucción tras el conocimiento de la denuncia.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 60 días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar 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.

Sanciones

El acoso en el ámbito laboral de **GRUPO JPG** está explícitamente prohibido por este protocolo y se tratará como una infracción disciplinaria muy grave. Se atenderá a lo que se disponga en estos casos al régimen disciplinario de los convenios colectivos de aplicación "*Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982; Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén - código número 23000325011984; Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid - 28000785011982*" y en caso contrario se atenderá al siguiente siguiendo los principios de proporcionalidad en la toma de decisiones que la legislación establezca ante medidas disciplinarias:

- El acoso sexual, el acoso moral y el acoso por razón de sexo realizado por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo o que ha colaborado en la investigación constituyen una infracción disciplinaria grave o muy grave, según las circunstancias concurrentes.

Vigencia

Este protocolo ha entrado en vigor en el momento de su aprobación entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras y puede ser modificado y revisado a iniciativa propia o bien por sugerencia por cualesquiera de las partes.

En cualquier caso, deberá ser revisado en aquellos supuestos en que sea oportuno implementar mejoras o se ponga de manifiesto la necesidad de modificarlo a causa de cambios legislativos.

Así lo acuerdan de manera unánime y firman el 23 de enero de 2025

Por la empresa:

RRO

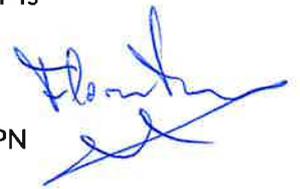


BLG



Por los RLPTs

FPN



DMM

