



a  Zima Corp. company

COD.:	PS-06	REV.:	03	FECHA:	20/06/2024
-------	-------	-------	----	--------	------------

PROCEDIMIENTO GENERAL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO	2
2.	ALCANCE Y OBJETO.....	3
3.	DEFINICIONES.....	4
3.1.	ACOSO SEXUAL	4
3.2.	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	6
4.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	7
5.	RESPONSABILIDADES Y DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	8
5.1.	RESPONSABILIDADES.....	8
5.2.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	10
6.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS.....	14
7.	SANCIONES DISCIPLINARIAS	15
8.	CONFIDENCIALIDAD	15
9.	NORMATIVA Y DOCUMENTOS APLICABLES.....	16
10.	ANEXOS	16
11.	HISTÓRICO DE REVISIONES.....	17

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Ver acta de aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento del I Plan e Igualdad del 18/08/2024	Ver acta de aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento del I Plan e Igualdad del 18/08/2024	Ver acta de aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento del I Plan e Igualdad del 18/08/2024

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO

Las empresas del Grupo PINE, en línea con lo establecido en su Código de Conducta, están firmemente comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y no toleran ninguna forma de acoso.

Cada individuo tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida cualquier forma de acoso. El desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, es, además de un imperativo ético para las empresas del Grupo PINE, un elemento esencial para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

Las empresas del Grupo PINE asumen que las actitudes de acoso en el entorno laboral, además de poder ser constitutivas de un delito penado con prisión o multa, suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que las prohíbe expresamente, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en las empresas del Grupo PINE.

Por tanto, en compromiso con nuestra política de tolerancia cero hacia cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para las personas empleadas, esperamos que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo, además de ser profesionales, estén libres de sesgos, prejuicios y acoso. Las conductas prohibidas específicamente por este Protocolo lo están primeramente por nuestro Código de Conducta, y son inaceptables, no sólo en el lugar de trabajo sino en cualquier ámbito relacionado con el trabajo fuera del mismo, como los viajes y reuniones de negocios, y eventos sociales relacionados con la empresa.

Las empresas del Grupo PINE desarrollan el presente Protocolo específico, como una herramienta útil para impulsar y alcanzar un ambiente de trabajo libre de acoso.

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, 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.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

De acuerdo con estos principios, Grupo PINE y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

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.

2. ALCANCE Y OBJETO

Este Protocolo es aplicable a las siguientes sociedades que conforman el Grupo PINE (en adelante PINE):

- Pine Instalaciones y Montajes, S.A.U
- Pine Equipos Eléctricos, S.A.U
- Pine Security Systems, S.L.U.
- Pine S.p.A.
- Pine Montajes y Equipos Eléctricos México, S.A. de C.V.
- Korus Suministros Eléctricos, S.A.

A efectos de alcance se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Este protocolo tiene por objeto la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como dar cauce y arbitrar un procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

Todo el personal de PINE tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte indeseable e inaceptable el acoso sexual y por razón de sexo.

En concreto, los directivos y mandos intermedios tienen la obligación de garantizar, con los medios que estén a su alcance, que no se produzcan este tipo de conductas en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Del presente documento, aprobado por la Dirección General de PINE, deberá ser difundido a todos las empresas del Grupo Pine y centros de trabajo e implantado a través de la línea de mando en todos los centros de trabajo, adaptando los procesos a las circunstancias de cada centro para garantizar el cumplimiento de este.

En el caso de Centros de Trabajo de PINE fuera del territorio español, el presente Protocolo deberá ser revisado por los responsables de dichos centros con el fin de garantizar que cumple con la legislación de su país y se adecúa a las circunstancias de sus centros de trabajo. En todo caso, dichas adaptaciones o modificaciones, si las hubiere, no podrán rebajar el contenido obligatorio del presente Protocolo y serán supervisadas por la Dirección de RRHH, prevaleciendo, ante eventuales dudas de aplicación, y dado el carácter grupal y global del presente Protocolo, aquellas que se aproximen más al sentido expresado en el mismo

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun 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.

3. DEFINICIONES

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación de cada término y sus posibles tipos debido a la complejidad de las relaciones interpersonales, contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno del acoso y que se exponen de manera no limitativa a continuación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal, se entenderán como constitutivas de acoso a los efectos del presente Protocolo las conductas descritas a continuación:

3.1. ACOSO SEXUAL

Constituye “acoso sexual” cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Art. 7.)

El acoso sexual puede ser ejercido sobre personas del mismo o de diferente sexo, de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia con quien comete el acoso.

Dicho comportamiento debe ser considerado como acoso sexual, independientemente de la intención de quien lo realiza.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe PINE.

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 no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, pueden considerarse constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios de carácter sexual sobre la apariencia, condición sexual o estilo de vida de la persona trabajadora. Formas obscenas para dirigirse a las personas.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona amparada por este acuerdo que afecten a la integridad y privacidad sexual. Llamadas telefónicas, cartas, chats o mensajes de correo electrónico ofensivos, de contenido sexual.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- La exposición o exhibición en el lugar de trabajo de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Comentarios acerca del cuerpo de un individuo, la potencia sexual o deficiencias sexuales.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la concesión o denegación de estos favores.
- Miradas impúdicas, silbidos o gestos obscenos.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o de la trabajadora por razón de su sexo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Toda agresión sexual.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye “acoso por razón de sexo” cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, y con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Art. 7.) El acoso por razón de sexo puede ser ejercido sobre personas del mismo o de diferente sexo, de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia con quien comete el acoso.

A título de ejemplo, las siguientes conductas hostigadoras son calificables como acoso por razón de sexo:

- El hostigamiento por el ejercicio personal de derechos, como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares.
- Todo trato desfavorable a las mujeres u hombres relacionado con el embarazo o el cuidado del menor.
- La frecuente utilización de comentarios descalificadores, basados en generalizaciones ofensivas, como, por ejemplo, las que impliquen una minusvaloración sistemática de las capacidades de las personas o de su sexo en el desempeño de sus funciones laborales.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona motivado por la presentación por su parte de alguna reclamación destinada a impedir su discriminación personal y/o a exigir el cumplimiento efectivo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Cualquier conducta hostigadora con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de un determinado sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo o de su inclinación sexual.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

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.
- Diagnóstico de situación de Igualdad que contempla la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo 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.
- Promover un entorno 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.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- 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 eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

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.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

5. RESPONSABILIDADES Y DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

5.1. RESPONSABILIDADES

Corresponde a cada persona de la organización determinar si existe un comportamiento que le resulta inaceptable y ofensivo, y en caso afirmativo, hacérselo saber previamente a quien está realizando esa conducta (la persona por sí misma o a través de terceras personas de su confianza) y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación de este Protocolo.

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo no corregido, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones previstas en este Protocolo.

PINE se **compromete**, a:

- Dar cauce a las denuncias o reclamaciones poniéndolos en conocimiento de la Comisión de Prevención del Acoso. Y prohíbe las represalias contra cualquier persona que reporte una conducta de acoso o participe en la investigación de una denuncia
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- Participar activamente en el seguimiento exhaustivo de aquellos casos de acoso que se den y del Protocolo en sí, poniendo los medios para solventar aquellos aspectos que no estén claros o que puedan generar algún problema en la práctica.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la organización.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida respetando el principio de confidencialidad. En este sentido, sólo tendrán acceso al contenido de las denuncias, aquellas personas cuyo conocimiento resulte razonablemente necesario para facilitar la investigación y/o la obtención de una solución del conflicto.
- Comprometerse a no ejercer injustificadamente, represalias en el ámbito laboral contra la persona que presente la queja o denuncia ni contra el resto de las personas que estén involucradas en el proceso.

La Comisión de Prevención del Acoso estará **formada por**:

- ✓ Mediadora, la cual será elegida por la empresa con la aceptación de la RLT de cada centro y en los casos que no exista representación sindical se implicará a la plantilla, para su elección.
- ✓ La Dirección de Recursos Humanos.
- ✓ Por la parte social se nombrará una persona de cada sindicato existente en la Comisión de Igualdad, las cuales serán formadas y su participación será rotativa. Si no hay conflicto de interés la rotación será anual.
- ✓ Igualmente, la Comisión de Prevención del Acoso, previa aprobación por parte de la supuesta víctima se podrá apoyar en las personas mediadoras nombradas en cada centro las cuales estarán formadas en la materia.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

El **nombramiento** de las personas concretas que formen parte de la citada Comisión se realizará, tomando como criterios los siguientes aspectos:

- ✓ Neutralidad
- ✓ Cercanía y sensatez
- ✓ Carácter conciliador
- ✓ Que no estén ausentes gran parte del año por causas de trabajo (viajes comerciales, de puesta en marcha...)
- ✓ Presencia equilibrada de mujeres y hombres

Se podrán contemplar excepciones a los anteriores seis criterios de elección de miembros de las correspondientes Comisiones de Prevención del Acoso ante circunstancias y razones debidamente justificadas.

Quedará automáticamente invalidada para formar parte de dichas comisiones de Prevención del Acoso cualquier persona involucrada, en ese momento o con anterioridad, en un procedimiento de acoso, o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante y/o presuntamente acosada.

En cuanto a la **renovación** de la Comisión de Prevención del Acoso, se propone una revisión de la misma al menos cada dos años.

De dichas revisiones podrá resultar el cambio de todas las personas integrantes, de alguna de los mismas, así como la continuidad de toda la Comisión

Sin perjuicio de los anteriores plazos máximos para su revisión, la sustitución puntual de alguna o todas las personas integrantes de la Comisión, por motivos coherentes con el presente Protocolo, queda en todo caso a criterio de la propia Comisión.

Atribuciones de la Comisión de Prevención del Acoso:

Será función de la Comisión de Prevención del Acoso el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso descritos en este procedimiento, de la forma más ágil y eficaz posible, y protegiendo en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

En concreto:

- Recibir las denuncias por acoso.
- Comunicar todas las denuncias de las que pudiera tener conocimiento de manera inmediata al Comité de Cumplimiento de PINE a través de:

comite.cumplimiento@pine.zimacorp.es

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Elaborar un informe de investigación que incluya entre otros los indicios, medios de prueba del caso, posibles agravantes o atenuantes, conclusiones de la investigación y propuesta de medidas correctoras y/o sanción disciplinaria si lo consideraran procedente.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

- Enviar el informe de investigación al Comité de Cumplimiento de PINE para su valoración.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- Proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo.
- Recomendar y gestionar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Valorar la conveniencia de la contratación de un experto de prevención de acoso
- Revisar si el procedimiento previsto en el presente Protocolo sigue siendo operativo y adecuado como herramienta de prevención del acoso.

Es el órgano competente en esta materia y sus propuestas serán elevadas al Comité de Cumplimiento para su aprobación y posterior ejecución.

Las personas directivas, las personas que formen parte de la Comisión y el personal que tenga alguna competencia en este procedimiento sobre el acoso recibirán formación específica con la finalidad de garantizar la prevención y resolución eficaz del acoso.

Los casos de mala fe y/o falsedad en la denuncia serán considerados como falta muy grave por parte de la persona denunciante.

5.2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

En todo conflicto es deseable llegar a una **resolución “no formal”** o que satisfaga a las partes implicadas a través del diálogo. Por ello, de forma inicial y siempre que no se dé ninguna causa claramente grave, o alguna de las circunstancias agravantes recogidas más adelante, y siempre que estén de acuerdo las personas afectadas, desde la Comisión de Prevención del Acoso se podrá tratar de facilitar la resolución del problema mediante el diálogo, llegando a un compromiso de solución entre las partes y manteniendo en todo caso la más estricta confidencialidad.

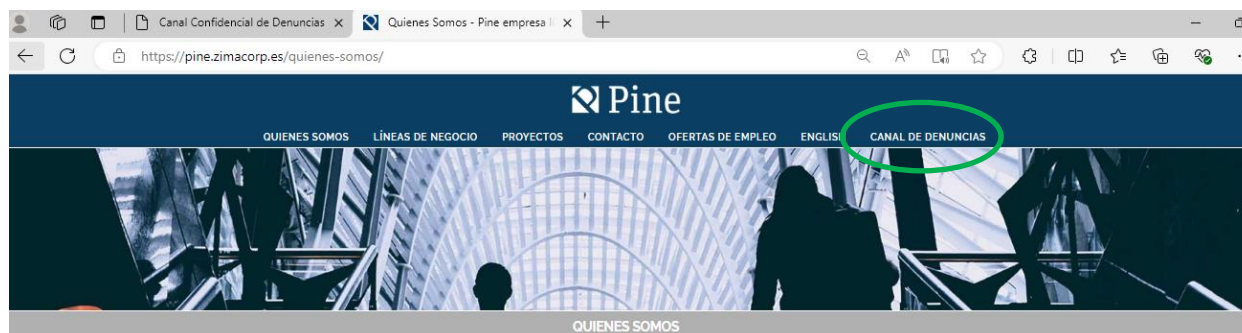
Caso de que por las partes no sea aceptado como “suficiente” dicho diálogo inicial, o que el problema persista, el procedimiento de PINE para el tratamiento de los casos de acoso es el siguiente:

1) Denuncia:

La persona denunciante y/o presuntamente acosada podrá formular la correspondiente denuncia de las siguientes maneras:

1.- de manera anónima a través del [canal de denuncias](#) ubicado en la página web de PINE\quienes somos

	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024



2.- o bien dirigiéndose a la Comisión de Prevención del Acoso (ver **Anexo II Datos de Contacto**) aportando los siguientes datos:

- Opcionalmente, nombre y apellidos de la persona denunciante. Nombre, apellidos, cargo y departamento de la persona presuntamente víctima del acoso (si es distinta de la denunciante).
- Nombre, apellidos, cargo y departamento de la persona denunciada.
- Objeto de la denuncia.
- Identificación de los hechos: Fecha, hora, lugar, frecuencia, tipo de acoso, y descripción detallada.
- Nombre, apellidos y departamento de los testigos
- Fecha de la denuncia

La comunicación deberá aportar el mayor número de datos posible sobre la situación descrita, los detalles acerca de las circunstancias, hechos o frases concretos, evitando en lo posible juicios o valoraciones sobre los mismos. Los miembros de la Comisión podrán facilitar a la persona denunciante y/o presuntamente acosada, el modelo de denuncia disponible (Ver Anexo I) garantizando la confidencialidad de la identidad de persona denunciante y/o presuntamente acosada y la persona denunciada a lo largo de todo el proceso de investigación. La persona acosada, si lo desea, podrá estar acompañada durante todo el proceso por alguien que él o ella decida.

La Comisión, en base a los indicios aportados y las alegaciones de la presunta persona acosada dictaminará si el caso ha de considerarse inicialmente como muy grave o no. Si no lo considera, a tenor de los hechos comunicados, como susceptible de ser considerado “muy grave”, se iniciará el Intento de Resolución Abreviada. En caso contrario se iniciaría inmediatamente el proceso de Resolución Formal.

Medidas Cautelares. En el supuesto de que se hayan verificado por la Comisión indicios de la existencia de un acoso muy grave, se podrá cautelarmente determinar la separación de la presunta persona acosada y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la presunta persona acosada un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

2) Intento de Resolución Abreviada

Este proceso será siempre previo a la resolución formal, salvo en casos muy graves.

Se realizará, preferiblemente, en el plazo máximo de 7 días hábiles o 10 días naturales y consta de los siguientes pasos:

1. La Comisión convocará a una entrevista a la presunta persona acosadora quien deberá acudir a la misma.
2. En dicha entrevista, la Comisión informará a la presunta persona acosadora acerca de la denuncia formulada, así como de las posibles sanciones disciplinarias que pudieran derivarse de la persistencia de su comportamiento, en el caso de que resulte probado.
3. En la entrevista, la presunta persona acosadora tendrá ocasión de exponer su versión de los hechos, bien refutando la denuncia total o parcialmente, bien admitiendo sus términos. En ese caso, formulará el compromiso firme de desistir en su comportamiento y actitud en relación con la presunta persona acosada
4. La Comisión realizará un acta de la entrevista en la que se recoja lo anterior e informará al Comité de Cumplimiento y a la Dirección del Departamento implicado, salvo que el conflicto sea precisamente con una de estas personas, en cuyo caso, se informará al superior jerárquico que corresponda.
5. Si es posible, la Comisión convocará a una entrevista a la presunta persona acosada, informándole del proceso de denuncia realizado y de la entrevista con la presunta persona acosadora, y recogiendo su opinión al respecto.
6. La Comisión realizará un acta de la entrevista en la que se recoja lo anterior.
7. Previa conformidad de persona acosada, la Comisión convocará y mediará en las reuniones entre ella y la presunta persona acosadora, a fin de alcanzar una solución consensuada. En caso positivo, la Comisión elaborará un **informe de conciliación** que deberán firmar ambas partes.
8. A la vista del informe de conciliación, la Comisión dictaminará sobre el éxito de la Resolución Abreviada. En caso negativo, se proseguirá con la Resolución Formal.

3) Resolución Formal

Este proceso se realizará en caso de que:

- ✓ el intento de resolución abreviada no sea exitoso, o
- ✓ la denuncia se refiera a casos inicialmente considerados **como graves o muy graves**, a tenor de los hechos inicialmente comunicados persona denunciante y/o presuntamente acosada.

Consta de los siguientes **pasos**:

1. La Comisión comunicará por escrito a la presunta persona acosadora que se ha formulado una denuncia en su contra, informándole de sus derechos y deberes. Si no se ha hecho ya, la Comisión informará a la Dirección del Departamento implicado, salvo que el conflicto sea con ésta, en cuyo caso, se informará al superior jerárquico que corresponda.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

2. A la vista de la información sobre la denuncia, la Comisión decidirá sobre:

Las acciones de investigación a realizar, que podrán incluir la recopilación de pruebas físicas y la realización de entrevistas, tanto a las personas implicadas directamente, como a las que hayan sido posibles testigos.

En caso de que haya alguna incompatibilidad por trabajar directamente o tener relación personal estrecha con la persona denunciada o la víctima, la Comisión designará a otra persona.

La investigación se realizará bajo las siguientes pautas:

- ✓ Mientras se desarrolle la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la presunta persona acosada y la presunta persona acosadora
 - ✓ La investigación tendrá una duración determinada que no excederá de una semana, a menos que el caso concreto lo requiera.
 - ✓ En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y de la identidad de las personas participantes en las acciones de investigación.
 - ✓ Durante la investigación, en función de la situación de la persona acosada y sin perjuicio de que en su caso ésta pueda solicitar la correspondiente baja médica, la Comisión podrá proponer la adopción de medidas cautelares, como licencias retribuidas, el asesoramiento técnico, psicológico o jurídico.
3. A la finalización de la acción de investigación la Comisión de Prevención del Acoso redactará un informe de investigación completo y detallado que, entre otros, recogerá la gravedad del acoso realizado y las correspondientes propuestas de medidas correctoras y/o sanciones a aplicar en el plazo máximo de 20 días naturales.
4. Tomadas todas las acciones por parte de la Comisión, y comunicadas y aprobadas por el Comité de Cumplimiento, se comunicará por escrito a la persona denunciante y acosada en caso de ser diferentes y a la denunciada su resolución, la cual puede ser recurrida si así se considerase necesario por una o ambas partes.
5. En caso de que alguna de las partes recurra la decisión del Comité de Cumplimiento éste podrá considerar oportuno continuar con la investigación (con la colaboración de la Comisión de Acoso) o reafirmarse en su decisión, en cuyo caso ésta será inapelable.
6. La empresa procederá a ejecutar de manera inmediata las sanciones establecidas por el Comité de Cumplimiento.
7. La Comisión realizará un seguimiento continuo de las personas implicadas, para detectar y, en su caso, evitar posibles represalias.

La Comisión de Prevención del Acoso será la encargada de archivar y guardar todas las actas y la documentación generada en cada uno de los casos que se produzcan.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

PINE establece el presente procedimiento de actuación, si bien la utilización del mismo de ninguna manera excluye ni impide la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de acoso de las vías administrativas o judiciales ante las que puede recurrir legítimamente.

6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Sin perjuicio de que cualquier acción, bien por estar recogida en el presente documento en las correspondientes descripciones de acoso, bien porque, no estando tipificada en el mismo, sea susceptible de ser calificable de acoso por la Comisión, si como resultado de la investigación, y a juicio de la Comisión de Prevención del Acoso, queda demostrado que se ha producido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se procederá a ejecutar las sanciones oportunas en función de la gravedad de los hechos.

La Comisión de Prevención del Acoso determinará, en su caso, si la falta ha de calificarse como grave o muy grave. En todo caso, la Comisión valorará como circunstancias agravantes las siguientes:

- Reincidencia. La persona denunciada reincide en la comisión de actos de acoso.
- Coacción. Existen demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o miembros de la Comisión de Acoso.
- Discapacidad de la víctima. La persona que ha sido víctima del presunto acoso sufre discapacidad física o mental.
- Consecuencias en el estado de salud de la víctima. El estado psicológico o físico de la víctima está gravemente deteriorado y con una acreditación médica.
- Temporalidad contractual de la víctima. El contrato de la víctima es de carácter temporal.
- El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción, por parte de alguna persona a cargo de ese proceso.
- El acoso se realiza por parte de alguna persona destinada en el Área de RRHH, superior directo o algún miembro de la RLT.
- Notoriedad. El acoso se ha realizado de manera pública, en presencia de varias personas.

Sin perjuicio de la consideración de las circunstancias agravantes recogidas en el punto anterior, la Comisión de Prevención del Acoso tipificará las conductas calificadas como de acoso en faltas GRAVES o MUY GRAVES, según lo recogido en el Régimen Disciplinario del convenio sectorial y demás normativa vigente.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

7. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Si de resultados de la investigación, y a juicio de la Comisión de Prevención del Acoso queda demostrado que se ha producido acoso sexual y/o por razón de sexo, se procederá a proponer las sanciones oportunas en función de la gravedad de los hechos asignada al caso según el punto anterior.

Para ello se tendrá en cuenta lo indicado en el régimen sancionador del convenio sectorial y demás normativa vigente.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa y/o se ha presentado con la intención de causar daño o perjudicar la imagen de la persona denunciada y/o de la empresa, las sanciones correspondientes, a dictaminar por la dirección de la empresa a propuesta de la Comisión de Acoso, recaerán en la persona denunciante.

MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO LA EXISTENCIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Finalizado el procedimiento, la Comisión de Acoso podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitar información sobre formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. CONFIDENCIALIDAD

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

La Comisión de Prevención del Acoso pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a.

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

9. NORMATIVA Y DOCUMENTOS APLICABLES

Para la elaboración de este procedimiento se ha tenido en cuenta:

- La Norma EFR 1000-1 Ed. 3
- El Código de Conducta PINE
- Legislación vigente:
 - Constitución Española
 - Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
 - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - Ley de Infracciones y sanciones en el orden social, Art. 8.13 y Art. 8.13.bis
 - Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
 - El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
 - Nota Técnica de Prevención NTP 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
 - 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.
 - C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

10. ANEXOS

- Anexo 1: Modelos de denuncia
- Anexo 2: Datos de contacto

 a Zima Corp. company	PROCEDIMIENTO GENERAL	Cod.: PS-06
	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Rev.: 03 Fecha: 20/06/2024

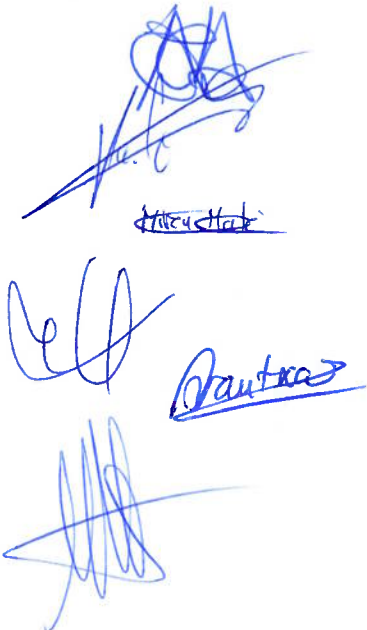
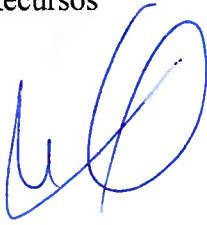
11. HISTÓRICO DE REVISIONES

REV.	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	05/FEB/2020	Procedimiento unificado PINE (PS-28 de PINE EE y Protocolo Prevención Acoso PINE IM).
02	15/JUN/2023	Adecuación a 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 (Apartado 3.1, 3.2, 5.2, 9 y Anexo 1).
03	20/JUN/2024	-5.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO -Se sustituye la vía de denuncia a través de comisión.acoso@pine.zimacorp.es por el canal de denuncias ubicado en la página web de PINE.

ACTA DE APROBACIÓN DEL

PS-06 Protocolo para la Prevención y actuación en casos de Acoso Sexual y por razón de Sexo (Rev.03 de 20/06/2024)

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE PINE INSTALACIONES Y MONTAJES S.A.U.

<u>ELABORADO</u>	<u>REVISADO</u>	<u>APROBADO</u>
Dra. SSGG Dra. Planificación y Control de Recursos 	Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Pine Instalaciones y Montajes, S.A.U. 	Dra. Planificación y Control de Recursos 

En Derio, 18 de septiembre de 2024