

Contenido

1. OBJETO	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3. INTRODUCCIÓN	2
3.1 COMPROMISO DE PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. CONTRA EL ACOSO	2
3.2 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO.....	4
4. NORMAS DE REFERENCIA.....	5
5. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.....	5
6. DESARROLLO	9
6.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
6.2 FASES PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS	11
A. REALIZACIÓN DE LA DENUNCIA.....	12
B. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.....	13
C. GESTIÓN DE LA DENUNCIA.....	13
C.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL	13
C.2. PROCEDIMIENTO FORMAL.....	14
C.3. ACTUACIONES TRAS EL CIERRE DEL EXPEDIENTE.....	16
D. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	17
E. SEGUIMIENTO	18
7. VIGILANCIA DE LA SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES	18
8. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	19
8.1 INTERNA	19
8.2 EXTERNA.....	19
9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	19
10. ANEXOS	20

Clasificación de la Información:

Tipo	RESTRINGIDO
Ámbito de Difusión	Todas las personas empleadas

1. OBJETO

El presente protocolo tiene como objeto establecer la sistemática a seguir para la prevención y tratamiento de los casos de acoso y moral ilícita en el trabajo en PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U.

Su objetivo es evitar que estas situaciones se puedan producir en el ámbito de la organización, para ello, se define la sistemática para la gestión integral de las situaciones de acoso que puedan darse en PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U., desde el establecimiento de la persona responsable de la instrucción, la realización de la denuncia y la recepción, gestión, seguimiento de la misma y régimen sancionador aplicable.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a **toda la plantilla**. Si se producen situaciones de acoso entre personas de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. y **personas externas** que compartan el lugar de trabajo (personal de contratas y/o subcontratas), también se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo.

3. INTRODUCCIÓN

3.1 COMPROMISO DE PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. CONTRA EL ACOSO

El objetivo de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. a través del presente protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso y moral ilícita en el trabajo, es evitar que estas situaciones se puedan producir en el ámbito de la organización ya que resultan, desde el punto de vista de la excelencia profesional, intolerables y reprochables en cualquier ámbito, pero sobre todo en el organizacional.

PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. ha elaborado el presente documento con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. manifiesta su **tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**, especialmente el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, incluidas las cometidas en el **ámbito digital**. Así como **por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**, con el fin de garantizar puestos de trabajo seguros y libres de **LGTBI**fobia.

Al adoptar este protocolo, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. subraya su **compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal**, ya sea propio o 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.

Asimismo, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. asume el compromiso de dar a conocer la existencia de este procedimiento para 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 PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U..

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

En efecto, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. 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 quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.**

En la gestión de posibles situaciones de acoso PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. se compromete a respetar los principios de confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, respeto a la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora, prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien los supuestos de acoso, diligencia y celeridad del procedimiento y garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

3.2 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO

PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. 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.**

Este protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso que pueda manifestarse en PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U..

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en su organización.**

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. El acoso genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso 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. **Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U., así como de aquellas personas que presten servicios en ella.** 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, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso **cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo** como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias contra la libertad sexual y la integridad moral y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. NORMAS DE REFERENCIA

Este protocolo da cumplimiento a la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual
- Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Artículo 14 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales

5. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

5.1 ACOSO SEXUAL. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS

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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales	Conductas no verbales	Comportamientos físicos
<ul style="list-style-type: none"> • Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; • Flirteos ofensivos; • Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; • Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados. • Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos. • Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

A. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B. Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

5.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS.

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento: toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima (derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.)
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

- 8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria	Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima	Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento). • Ignorar la presencia de la persona. • No dirigir la palabra a la persona. • Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona. • No permitir que la persona se exprese. • Evitar todo contacto visual. • Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas y agresiones físicas. • Amenazas verbales o por escrito. • Gritos y/o insultos. • Llamadas telefónicas atemorizantes. • Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. • Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. • Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. • Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. • Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. • Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. • Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.3 ACOSO LABORAL

Alcanza a toda aquella conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o por un grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, la humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

5.4 ACOSO MORAL

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndose un daño progresivo y continuo a su dignidad que permite anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador o trabajadora, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un o una trabajadora subordinada (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros o compañeras de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior o superiora jerárquica (acoso ascendente).

5.5 ACOSO LABORAL DIGITAL

En la actualidad las conductas que caben dentro de la definición de acoso laboral interactúan con las nuevas tecnologías, cobrando especial importancia el concepto del acoso laboral digital.

Es una conducta mediante la cual, generalmente, se agrede o se hostiga a la persona, a través de mensajes de datos con contenido malintencionado, logrando que se sienta humillada o maltratada en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo. Es muy común que se presente a través de correos electrónicos, redes sociales, mensajes instantáneos privados, o cualquier otro medio tecnológico (blogs, foros, chats...).

5.6 ACOSO A PERSONAS LGTBI Y TRANS

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

5.7 DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada.

5.8 EXCLUSIONES

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral aquellos conflictos interpersonales y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y el desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

6. DESARROLLO

6.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En la gestión de posibles situaciones de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. se compromete a respetar los siguientes principios:

1) **Prevención y sensibilización del acoso.**

PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. promueve acciones de formación e información que eviten los comportamientos no tolerados por la empresa.

2) **Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.**

Se informa a todo el personal del contenido y aplicación del presente protocolo para su cumplimiento, y lo pone a su disposición en administración/RRHH.

3) **Confidencialidad del procedimiento.**

Todo el procedimiento regido por este protocolo será confidencial, esto incluye: cualquier aviso de situación de acoso, la identificación de las personas afectadas y las participantes en el proceso, así como sus intervenciones, investigaciones internas y el expediente. Sólo tendrán acceso a las denuncias y al expediente la persona instructora. Se dará un código numérico a cada una de las partes.

El tratamiento de los datos de carácter personal generados en el proceso se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 y las personas que intervengan en él tendrán la obligación de guardar sigilo y secreto profesional de la información a la que accedan.

4) **Respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.**

El procedimiento deberá efectuarse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de las partes y protección de los derechos básicos de las personas que resulten afectadas.

Las intervenciones de las personas participantes afectan directamente a la intimidad y honorabilidad de las partes implicadas, por lo que se extremará y observará el delito con respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la persona o personas acosadas y denunciadas.

5) **Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.**

Las investigaciones respetarán la presunción de inocencia, tanto de la persona presuntamente acosada, como de la persona o personas presuntamente acosadoras.

Para la persona denunciada, la prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

6) **Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.**

Las personas trabajadoras de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad.

Denunciante y/o víctima en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

En caso de que la constatación de los hechos no sea posible y no se adoptaran por ello medidas disciplinarias, en ningún caso se deberá represaliar a la persona denunciante.

7) Diligencia y celeridad del procedimiento.

Todo el procedimiento será urgente y se llevará a cabo de forma ágil y eficaz en aras de la erradicación de la situación y reparación de los efectos.

- 8) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.** PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. podrá adoptar medidas cautelares conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

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.

6.2 FASES PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS

Las fases para la gestión de denuncias por delitos y los plazos de tramitación y respuesta por parte de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. son:

FASE	PLAZOS	
Establecimiento de persona responsable de la instrucción	RRHH/GERENCIA	
Realización de la denuncia por informante	-	
Recepción de la denuncia por PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U.	7 días (envío acuse de recibo)	
Reunión de persona responsable de la instrucción	7 días	3 meses (ampliables 3 más)
Gestión de la denuncia (realización de la instrucción, aplicación de medidas cautelares (si aplica) y elaboración de Expediente informativo con conclusiones)	Instrucción realizada vía: - P. informal: 5 días - P. formal: 30 días	
Toma de decisión tras el cierre del expediente y actuaciones aplicables	20 días	
Procedimiento sancionador	-	
Seguimiento	30 días	

A. REALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

Se notificarán los **sucesos, incidencias o denuncias** que se encuentren encuadrados en el apartado 5 “CONDUCTAS CONSTITUTIVAS”.

Podrá poner en conocimiento los hechos a la empresa:

- Cualquier persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de acoso en los términos detallados en este protocolo podrá interponer denuncia,
- Cualquier persona que tenga conocimiento de dichas situaciones
- En caso de que se desee mantener la privacidad, la persona acosada podrá interponer denuncia ante la persona instructora o delegar esta actuación en la persona que designe por escrito para que le represente.

El procedimiento se iniciará previa presentación de queja, denuncia o comunicación mediante:

- **Escrito:** vía email a administracion@peipelsteel.com modelo de queja o denuncia **y/o**
- **Verbalmente:** vía telefónica o reunión presencial. Las conversaciones quedarán documentadas mediante grabación o transcripción completa realizada por la persona responsable de tratarla que ofrecerá al informante la revisión y aceptación mediante su firma.

Las notificaciones podrán ser anónimas y secretas. No obstante, es recomendable que se aporten los datos identificativos de la persona que denuncia y, en caso de ser distintas, los de la persona que supuestamente está sufriendo el acoso.

Para poder dar trámite a la reclamación, se exigirá conocer:

- Identificación de la o las personas denunciadas
- Descripción de los hechos indicando fechas y demás aspectos relevantes

B. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Solo la persona instructora tendrá acceso a los correos que en materia de acoso se remitan, y enviará un email de acuse de recibo de la comunicación al informante, en el plazo de **7 días** naturales siguientes a su recepción.

Tanto si la denuncia llega vía escrito o verbal, la persona instructora anonimizará la identidad de las partes asignándoles un código numérico a cada una.

Dará curso a la notificación activando este protocolo en el plazo máximo de **7 días naturales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un hecho inadecuado.

Cuando la persona denunciante sea distinta a la persona que está sufriendo la situación de acoso, será necesario que la presunta víctima sea requerida para ratificar o no la denuncia presentada por el o la denunciante.

Asimismo, la persona afectada podrá solicitar que la **persona instructora sea de su mismo sexo**, en cuyo caso se asignará a otra del sexo requerido.

C. GESTIÓN DE LA DENUNCIA

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional.

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación es de 3 meses desde la recepción de la comunicación, salvo casos de especial complejidad que podrá extenderse hasta otros 3 meses adicionales.

C.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Pretende resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación denunciada y alcanzar una solución aceptada por las partes. Este procedimiento tendrá una **duración máxima de 5 días** naturales.

Si la acusación se considera de carácter leve, se puede iniciar esta fase, que es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad de la víctima. Si se trata de una **acusación grave** se pasará directamente al **procedimiento formal**.

En esta fase se puede valorar la posibilidad de que la persona afectada, o quien en ella delegue, explique claramente a la presuntamente acosadora que su comportamiento no es bien recibido y le resulta ofensivo, incómodo e interfiere en su trabajo, a fin de que **cese la conducta inadecuada**.

Si procede, se interpondrán medidas cautelares como separar a la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, etc. durante la tramitación del expediente.

Si la situación persiste o no se llega a una solución satisfactoria para ambas partes, se iniciará el **procedimiento formal**.

La persona instructora registrará el aviso y documentará el desarrollo y resultados de esta fase en carpeta online confidencial.

C.2. PROCEDIMIENTO FORMAL.

Si procede, se interpondrán medidas cautelares como separar a la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, etc. durante la tramitación del expediente.

En los supuestos en que la conducta se trate de la **difusión de imágenes o videos** que atente gravemente contra la privacidad y derechos de la persona afectada, PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. tomará medidas de forma urgente para paralizar la difusión de tales archivos.

En primer lugar, la persona instructora dará apertura al expediente, que estará encaminado al análisis de los hechos, a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados, así como identificar la necesidad de aplicar acciones correctivas o preventivas.

La investigación tendrá una **duración máxima de 30 días** naturales y se realizará bajo las siguientes pautas:

- Acordará la adopción de **medidas cautelares adicionales**, si procede.
- **Determinará las pruebas a practicar**, estableciendo un procedimiento para su obtención y se custodiarán debidamente.
- Informará a las partes implicadas del procedimiento que se va a seguir y que podrán contar con **apoyo y colaboración de un asesor o asesora de su confianza, si lo desean**.
- **Podrá realizar entrevistas**, principalmente a la persona afectada y la denunciada. Se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Para llevarlas a cabo deberá:
 - Recabar de las personas entrevistadas el consentimiento escrito para acceder a cuanta información requiera la instrucción del procedimiento
 - Informar de que la información será tratada de forma confidencial y con carácter reservado, excepto en aquellos casos en que tenga que ser tratada por la empresa si se efectúa un procedimiento judicial o administrativo.
 - Informar de que lo declarado es confidencial y de la obligación de sigilo y reserva sobre el contenido de la entrevista.
- Podrá recabar cuanta información se precise sobre el **entorno de las partes** implicadas.

- **Redactará actas de todas las reuniones** que se celebren y serán firmadas por las personas intervinientes, entrevistadas e instructoras, quedando en poder de la persona instructora.

Finalizada la investigación, la persona instructora redactará un expediente informativo que reflejará:

- Valoración de la consistencia de la denuncia (si procede o no)
- Valoración de las pruebas practicadas y/o recabadas y de los testimonios
- Los hechos probados y personas responsables
- Infracción o infracciones cometidas
- Conclusiones: si, en su opinión, hay indicios o no de riesgo penal
- Propuesta de medidas a adoptar (en su caso)

De la prueba practicada se deberá deducir:

- **No se aprecian indicios de delito.** La persona instructora hará constar que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de delito.
- **Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto,** que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa e instará a adoptar medidas pertinentes.
- **Concurrencia de indicios de delito.** La persona instructora instará a la Dirección a adoptar medidas pertinentes.

El **expediente informativo** será presentado a la Dirección de la empresa.

Se informará de los resultados de esta fase a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quien deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes.

La persona instructora documentará el desarrollo y resultados de esta fase en carpeta online confidencial.

C.3. ACTUACIONES TRAS EL CIERRE DEL EXPEDIENTE

La decisión adoptada por PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. se comunicará por escrito a la persona afectada, a la denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo.

La persona instructora documentará el desarrollo y resultados de esta fase en carpeta online confidencial.

Recibidas las conclusiones, en el plazo de **20 días naturales**, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas que considere oportunas, que podrán consistir en:

- **Si no se constatan los hechos:** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto. En caso de que la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se deberá represaliar a la persona denunciante. En casos de acoso se deberá vigilar con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.
- **Si se acredita la situación de acoso:** Adoptar las medidas se estime oportunas oídas las propuestas realizadas por la persona instructora. A modo de ejemplo se señalan:
 - Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación (separar físicamente a las partes mediante cambio de puesto de trabajo, horario o ubicación).
 - Apoyo psicológico o médico a la víctima.
 - Efectuar una revisión y actualización de la evaluación de riesgos laborales psicosociales y en la vigilancia de la salud.
 - Cualquier otra acción que se considere conveniente.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las **sanciones** a considerar aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- La limitación temporal para ascender
- El despido disciplinario

La decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

D. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

RÉGIMEN SANCIONADOR

Se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en:

- Artículo 54 del Estatuto de los trabajadores
- Convenio colectivo de aplicación a la empresa INDUSTRIA METAL
- Legislación penal aplicable

TIPIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN

La tipificación y calificación de conductas, así como las correspondientes sanciones económicas serán las establecidas en:

- Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS)
- Estatuto de los trabajadores
- Convenio colectivo de aplicación a la empresa INDUSTRIA METAL

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento se iniciará por Gerencia de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. siguiendo el procedimiento establecido por la normativa:

- Estatuto de los Trabajadores
- Convenio colectivo de aplicación a la empresa INDUSTRIA METAL
- Legislación penal aplicable

E. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la persona instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará 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/o sancionadoras propuestas.

La persona instructora, documentará el desarrollo y resultados de esta fase en carpeta online confidencial.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La dirección de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a la persona agresora. Para ello adoptará **medidas preventivas** para evitar que la situación vuelva a repetirse, que podrán consistir en:

- Acciones de formación y sensibilización para todo el personal para la prevención, detección y actuación frente al acoso, que incidan en las conductas no toleradas por la empresa, incluidas las que se realicen mediante el uso de las TIC, así como reiteración de los estándares éticos y morales de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U..
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima y restablecer su situación al hecho anterior al acoso.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

7. VIGILANCIA DE LA SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a vigilancia de la salud y riesgos psicosociales, a quien con el debido cumplimiento de sus funciones se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso, garantizando en todo caso la confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas afectadas.

8. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1 INTERNA

Todo el personal de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U., deberá recibir información básica en esta materia.

Para ello, se dará a conocer la existencia de este protocolo para su cumplimiento estricto.

Asimismo, se organizarán acciones de formación y sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso, que incidan en las conductas no toleradas por la empresa, incluidas las que se realicen mediante el uso de las TIC, los estándares éticos y morales de PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U., y difusión de buenas prácticas contra el acoso que eviten que estas situaciones se puedan producir en el ámbito de la organización.

8.2 EXTERNA

Igualmente, **el presente protocolo se incluirá en nuestra página web a efectos de información de nuestros grupos de interés y empresas externas.**

9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha indicada en el presente documento, manteniéndose vigente en tanto no se modifique el mismo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos que la legislación vigente de cada momento establezca.

10. ANEXOS

10.1 ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA INSTRUCTORA EN PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U..

La empresa designa a M^a TERESA HERNANDEZ HERNANDEZ (RRHH) como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente M^a TERESA HERNANDEZ HERNANDEZ (RRHH). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

La persona indicada cumplirá de manera exhaustiva la 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, deberán 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.

Adicionalmente, la persona instructora, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarle en la instrucción del procedimiento.

La persona instructora se reunirá en el plazo máximo de **7 días naturales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para realizar su correspondiente instrucción e investigación.

La persona instructora investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado delictivo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

10.2 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

Nombre y Apellidos:

Vinculación con PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U.:

Teléfono/ Email a efectos de notificaciones:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:

Vinculación con PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U.:

EN CASOS DE ACOSO:

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido acoso:

Otras (Especificar):

DATOS DE LA PERSONA ACOSADA

Nombre y Apellidos:

Vinculación con PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de _____ (INDICAR EL TIPO DE DENUNCIA) frente a (IDENTIFICAR EMPRESA/PERSONA ACUSADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente a situaciones de acoso en PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U..

10.3 EXPEDIENTE INFORMATIVO Y DE SEGUIMIENTO

INFORMACIÓN DE LAS PARTES

DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE	
Nombre y Apellidos/ Código numérico identificativo	
Vinculación con PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U	
Teléfono/ Email a efectos de notificaciones	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos/ Código numérico identificativo	
Vinculación con PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U	

EN CASOS DE ACOSO	
PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS	DATOS DE LA PERSONA ACOSADA
<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido acoso:	Nombre y Apellidos/ Código numérico identificativo:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):	Vinculación con PEIPEL STEEL GROUP, S.L.U:

INFORMACIÓN DE LOS HECHOS

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
FECHA HORA		LUGAR	

DATOS DE LOS EFECTOS DEL SUCESO	
TIPO DE CONSECUENCIA, LESIÓN O DAÑO OCURRIDO	
GRADO DE LESIÓN O DAÑO OCURRIDO A	

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN			
FECHA		HORA	
PERSONAS ENTREVISTADAS Y CARGO			
TESTIMONIOS			
PRUEBAS RECABADAS			

ANTECEDENTES DE LOS HECHOS

DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS

MEDIDAS CAUTELARES

DETERMINACIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

VALORACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

DE LA CONSISTENCIA DE LA DENUNCIA (si procede o no)

DE LAS PRUEBAS PRACTICADAS Y/O RECABADAS Y DE LOS TESTIMONIOS

DE LOS HECHOS PROBADOS Y PERSONAS RESPONSABLES

INFRACCIÓN O INFRACCIONES COMETIDAS

--

CONCLUSIONES (Especificar)

<input type="checkbox"/> No se aprecian indicios de delito	
<input type="checkbox"/> No existe delito, pero es una actuación inadecuada	
<input type="checkbox"/> Concurrencia de indicios de delito	

PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR (en su caso)	
DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS	
DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS	

FIRMA Y NOMBRE EQUIPO RESPONSABLE DE LA INVESTIGACION

MEDIDAS CORRECTORAS Y PREVENTIVAS ADOPTADAS EN LA EMPRESA

DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS	
DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS	

SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS

Los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	
Se han implantado las medidas preventivas y/o sancionadoras propuestas	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	