

 <p><b>PLASTIGAUR</b> Innovation is flexible</p>	<p><b><u>PLASTIGAUR, S.A. – PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO</u></b></p>	Realizado: Iván Beldarrain (Responsable Legal)
		Aprobado: Luis Artola (CEO)
		Fecha: 13/03/2024
		Páginas: 14

## ÍNDICE

### **1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **3. NORMATIVA DE REFERENCIA**

### **4. DEFINICIONES**

### **5. RECURSOS: COMISIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

### **6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA**

6.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

6.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

6.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

### **7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

7.1. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

7.2. SANCIONES

### **8. MEDIDAS PREVENTIVAS**

### **9. CONFIDENCIALIDAD**

### **10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **11. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

### **ANEXO 1 – DECLARACIÓN/COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**



## **1.- OBJETO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

En la convicción de que la cultura y valores de PLASTIGAUR, S.A. (en adelante, PLASTIGAUR o la Empresa), están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas y la protección de los derechos fundamentales, la Empresa ha elaborado el presente Protocolo de actuación frente al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Considerando que, en la sociedad actual, todavía hoy en día, los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (LGTBI) son vulnerados constantemente, el Protocolo tiene como **objetivo fundamental** articular las medidas necesarias para alcanzar la igualdad (real y efectiva), prevenir y combatir el acoso y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI); en PLASTIGAUR, estableciendo unos principios, directrices y canales de comunicación y/o denuncia accesible para todas las personas de la Empresa.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como el acoso contra las personas LGTBI, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen una violación flagrante de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo.

Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y, en última instancia, cuando se produzcan, es necesario detenerlas inmediatamente para que no se produzcan daños y/o consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo; y la salvaguarda de la dignidad son derechos garantizados y protegidos por la Constitución Española y la normativa nacional y autonómica; las normas de la Unión Europea y las normas de la Comunidad Internacional. Habida cuenta de lo anterior, la Dirección de PLASTIGAUR y, la parte social que actúa en representación de las personas trabajadoras, afirman tajantemente que, PLASTIGAUR, no tolera ningún tipo de violencia y, por tanto, las conductas que constituyan acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género serán duramente sancionadas.

Asimismo, a través del presente protocolo, PLASTIGAUR se compromete a establecer un procedimiento de actuación que permita denunciar, investigar y resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, aplicando las garantías debidas; así como la formación e información necesarias para que todas las personas que forman parte de la Empresa sean conscientes de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados.

En cualquier caso, en el marco de la prevención de riesgos laborales se evaluará el riesgo de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y se planificarán y establecerán medidas para que no lleguen a producirse este tipo de situaciones.

Por último, una vez alcanzo un acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras, mediante la elaboración, implementación y comunicación del Protocolo frente al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género; PLASTIGAUR pretende mostrar el más profundo y absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación.



## **2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de PLASTIGAUR, con independencia de su posición, cargo o nivel jerárquico, y forma parte integral de la cultura empresarial de la Empresa. También será de aplicación a todas las personas que presten servicios, independientemente del tipo de relación contractual, incluido el personal de contratas o subcontratas relacionadas con la empresa. Es decir:

- La plantilla de la Empresa, incluyéndose en ésta el personal contratado y el personal en prácticas.
- Personas de empresas proveedoras, consultoría, auditores, clientes, visitas y personas contratadas a través de ETTS cuando se encuentren en las instalaciones de PLASTIGAUR.

A los efectos de su conocimiento y aplicación, PLASTIGAUR informará y comunicará a todo el personal presente en su centro de trabajo, sobre el presente protocolo, la política de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo, y, específicamente, hacia acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

En el caso de las empresas subcontratadas, PLASTIGAUR también se asegurará de recabar el compromiso de que informen a su propio personal sobre la mencionada política y sobre la existencia del protocolo de actuación. Asimismo, en la medida de lo posible, PLASTIGAUR informará a la clientela y/o a las empresas colaboradoras de la política de la Empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y la obligación de su estricto cumplimiento.

## **3.- NORMATIVA DE REFERENCIA**

En el estudio del acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género debe tomarse en consideración la normativa internacional, la europea y la estatal.

A **nivel internacional**, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N°35, y la Plataforma de Acción de Beijing.

Desde el **ámbito de la Unión Europea**, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.





A **nivel estatal**, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, las cuales son, la Ley 51/ 2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española (CE), el propio Estatuto, la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales (LPRL), así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la C.E. como la dignidad profesional y personal (artículo 10 CE) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación (artículo 14 CE), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (artículo 15 CE), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 CE), etc.

Al mismo tiempo, PLASTIGAUR debe atender a las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 (en relación con el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) se establece lo siguiente:

*"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".*

Esta normativa se ha visto implementada con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), que indica expresamente:

*"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*



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

Del mismo modo, según el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero (Ley Trans), las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir del 02/03/2023 (fecha de entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero), con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (a la fecha de aprobación del protocolo, el contenido y alcance de esas medidas está pendiente de desarrollo reglamentario.

En el marco de la legislación ordinaria, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del artículo 4.2. ET, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del artículo 5 ET; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del artículo 17 ET, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del artículo 18 ET, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del artículo 50 ET y el artículo 54 ET, referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOI, la necesidad de abordarla tutela de ese acoso en los planes de igualdad y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa. Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, *"deben 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 hayan sido objeto del mismo"*.

La interrelación entre LOI y LPRL queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el artículo 8.13 y el 8.13.bis LISOS, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

En el ámbito de la jurisdicción social el artículo 96 LRJS, relativo a la prueba de indicios y el artículo 180.4 LRJS referente a las medidas cautelares resultan fundamentales para la tutela del acoso, y el artículo 183 LRJS en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto del concepto de acoso del artículo 172 ter CP y muy especialmente de la tipificación de acoso sexual del artículo 184 CP.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.



#### **4.- DEFINICIONES**

Además de las definiciones de "acoso sexual" y "acoso por razón de sexo" a las que se alude en el "Protocolo contra acoso sexual y acoso por razón de sexo" de PLASTIGAUR; por ser un apartado extenso de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, el que se refiere a las definiciones (artículo 3), en el presente protocolo, se acuerda hacer referencia únicamente, a las siguientes definiciones:

- Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres

- Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- LGTBifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A modo ilustrativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso que pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES.

A continuación, se exponen algunos ejemplos que no excluyen otras situaciones que pudieran producirse:



- a) Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- b) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas, etc., por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- c) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- d) Negarse a acatar ordenes o seguir instrucciones procedentes de un superior o superiora jerárquica por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad por motivo de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género sexo.
- f) Contar chistes y/o realizar comentarios de mal gusto/ofensivos relacionados con la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- g) Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- h) Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

#### **5.- RECURSOS: COMISIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Con el fin de lograr que se cumplan los objetivos previstos en el presente protocolo, PLASTIGAUR dispone de una **Comisión frente al acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género**.

Con el fin de evitar duplicidades y dadas las características requeridas por la Comisión, la Comisión frente al acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, comparte estructura y responsables con la Comisión frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En este sentido, está conformada por las siguientes personas:

- Persona designada por Dirección Empresa: Iván Beldarrain Bizarro (Responsable Legal)
- Persona de la Rep. Legal de las trabajadoras y trabajadores: Tomás Valiente
- Persona responsable de Prevención de Riesgos laborales: Imanol Olaskoaga

Estas personas recibirán formación adecuada para el tratamiento de posibles casos de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el trabajo. Asimismo, las personas integrantes garantizan la más absoluta confidencialidad y velarán por la protección de la intimidad y la dignidad de las personas que pudieran verse implicadas, para ello, firmarán una declaración (se incluye como **Anexo 1**) por la que se comprometerán al cumplimiento de los citados extremos.

Cuando la situación lo requiera, la Comisión podrá contar con la colaboración de asistencia técnica externa.

#### **Competencias de la Comisión:**

- a) Recibir todas las consultas, quejas o denuncias por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.



- b) Llevar a cabo la investigación de las quejas y denuncias de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso concreto.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección y el Departamento de Personas las medidas precautorias que estime convenientes, de protección a la víctima.
- d) Comunicar a la víctima cuanta información solicite, así como los apoyos que puede recibir por parte de la Empresa.
- e) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes, e instar en su caso a la Dirección de la Empresa a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- f) Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- g) Evaluar anualmente la aplicación práctica del Protocolo, pudiendo realizar las propuestas de mejora que se estimen necesarias o convenientes.
- h) Proponer y velar, por la efectiva realización de las actividades formativas e informativas, y de las campañas de difusión y/o sensibilización a la plantilla, que se estimen necesarias o convenientes para prevenir el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en la Empresa.

## **6.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA**

Todas las personas que se encuentran en el marco de aplicación del presente protocolo respetarán la dignidad de las personas y evitarán cometer conductas que pudieran ser constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

### **6.1 Presentación de quejas y/o denuncias**

Cualquier persona trabajadora que sufra o que tenga conocimiento de alguna situación de acoso, podrá plantear una queja y/o denuncia, con arreglo al procedimiento que se regula a continuación, ante la Comisión frente al acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Para cada caso denunciado, la Comisión podrá designar a una o varias personas para que actúen como instructoras del caso.

### **6.2 Procedimiento informal**

En los supuestos en los que las actuaciones tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Comisión y/o ante el Comité de Ética de PLASTIGAUR.

Si se estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, se informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia para iniciar un procedimiento formal a través del Canal de Denuncias de PLASTIGAUR.

En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista, que de seguir produciéndose puede dar lugar a situaciones de acoso, la Comisión y/o el Comité, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la Empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.



Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la queja presentada, la Comisión y/o el Comité, contactará de manera confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima (a elección de esta), para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta (que de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género), y por otro lado, las consecuencias o posibles sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista, podrá ofrecer y exponer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal, la Comisión y/o el Comité, se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir en caso de persistir su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso.

El procedimiento informal deberá resolverse en un plazo máximo de 7 días laborables.

Del resultado del procedimiento informal, la Comisión y/o el Comité informará a la Dirección de la Empresa y a la representación de los trabajadores, al Comité de seguridad y salud laboral, y a la Comisión de igualdad (sin identificar a la víctima y a la persona denunciada).

### **6.3 Procedimiento formal**

#### 6.3.1 Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso, o cuando la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada a través del procedimiento informal (solución inadecuada, reiteración en las conductas denunciadas), sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal, la persona afectada podrá presentar una denuncia formal a través del Canal de Denuncias de PLASTIGAU, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona/personas denunciada/s.

Las denuncias pueden y deben realizarse a través de:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldedenunciasplastigaur> o, través de la página web de la empresa: <https://www.plastigaur.com/nal-de-denuncias/> en el apartado habilitado para tal efecto.

Recibida la denuncia, se valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y si se encuentran indicios suficientes, se actuará investigando la situación denunciada. Asimismo, de forma completamente confidencial, se informará a Dirección de la denuncia recibida

Igualmente, tal y como se expresaba en los párrafos precedentes se garantiza la confidencialidad y el anonimato de la persona que realiza la denuncia durante todo el proceso, excepto en los casos establecidos por ley.

Entre las posibles medidas cautelares se encuentra (siempre que fuera posible) el alejamiento inmediato de los sujetos activos y pasivos del acoso, para impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo ni una modificación sustancial de las mismas.

#### 6.3.2 Actuaciones

La Comisión frente al acoso utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso,





los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

A través del Canal de Denuncias se notificará a la persona denunciante de la recepción de la denuncia, en el plazo más breve posible. A continuación, la Comisión o Comité de Ética al completo o mediante alguno de sus miembros, entrevistarán a la víctima, en presencia o no de la persona denunciada (a elección de esta última), o en su caso de la persona denunciante (también a elección de esta).

Tanto unas como otras, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación o si se considera necesario de otras u otros trabajadores a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso) garantizando la confidencialidad y agilidad en los trámites.

### 6.3.3 Conclusión del proceso. Medidas disciplinarias

En el plazo máximo de 15 días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se compartirá con la Dirección de la Empresa y quedará debidamente documentado en la aplicación del Canal de Denuncias.

En casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

PLASTIGAUR garantiza que no se producirán represalias contra aquellas personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario que se indica a continuación.

No obstante, lo anterior, las denuncias alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubiesen producido represalias o existiese perjuicio para la víctima o denunciante del acoso, durante el procedimiento, estas serán como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Si la Comisión o el Comité de Ética, no fuese capaz de acumular las pruebas suficientes para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante (cuando sea la propia víctima) no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. PLASTIGAUR estará obligada a estudiar la posibilidad facilitar un cambio de puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

Antes de proponer medidas disciplinarias, como resultado de la investigación y siempre que existan pruebas suficientes, PLASTIGAUR podrá proponer la aplicación de medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberán ser validadas por el Comité de Seguridad y salud laboral





## **7.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

### **7.1. Tipificación de faltas**

Para la calificación de las faltas se tendrá en cuenta lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación. No obstante, hay que tener en cuenta que los actos y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género son faltas graves o muy graves.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiese utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- e) Que existan dos o más víctimas.
- f) Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud medicamente acreditado.
- h) Cuando se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o personal de la Comisión frente al acoso.
- i) Cuando los hechos se produzcan durante el proceso de selección o promoción de una persona.
- j) Cuando se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

### **7.2. Sanciones**

Para las sanciones se tendrá en cuenta lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación. En cualquier caso, para la adopción de medidas disciplinarias o sanciones, se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad. Podrán aplicarse las siguientes SANCIONES:

- Traslado forzoso temporal o definitivo
- Suspensión de empleo y sueldo
- Perdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Despido disciplinario

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a una acción formativa de sensibilización, formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.





## **8.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre otras, resultará esencial:

### **8.1. Sensibilización, información y divulgación del protocolo**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, PLASTIGAUR compartirá y comunicará el presente protocolo a todas las personas que trabajan en la Empresa. También se incluirá en las condiciones de contratación con proveedores, clientes y cualquier otro tercero, atendiendo y analizando la necesidad de hacerlo, en cada caso concreto.

Asimismo, se informará a todas las nuevas contrataciones de personas, como parte del plan de acogida.

### **8.2. Formación**

Se pondrán en marcha acciones de formación específicas destinadas a la prevención del acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Estas acciones tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, así como dar a conocer este procedimiento de actuación en caso de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

### **8.3. Responsabilidades**

La responsabilidad de prevenir el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el ámbito laboral recae tanto en las personas como en la propia Empresa.

A nivel individual, cada persona trabajadora debe ser consciente de la importancia de mantener un comportamiento respetuoso y equitativo, promoviendo un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

PLASTIGAUR, por su parte, tiene la responsabilidad de establecer mecanismos (políticas y protocolos) efectivos para prevenir y abordar cualquier forma de acoso. Esto implica proporcionar capacitación regular a los trabajadores y trabajadoras, fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y el respeto.

## **9.- CONFIDENCIALIDAD**

PLASTIGAUR garantiza la más absoluta discreción y confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento, así como en todas las investigaciones internas que se lleven a cabo. Tanto la persona que ha presentado la denuncia, como la persona denunciada serán tratadas con el mayor de los respetos.

## **10.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La Comisión frente al acoso llevará el control y seguimiento de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se presentará (de forma agrupada y sin identificar a personas) a la Dirección, a la Comisión de Igualdad, a los órganos de representación legal de trabajadoras y trabajadores, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El seguimiento permitirá también mejorar el protocolo y las actuaciones a seguir en el seno de la Empresa.





## **II.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

Además de la información del presente protocolo, si procede, se informará a las víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación.





## **ANEXO 1 – DECLARACIÓN/COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**

### **COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD COMISIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Don /Doña: \_\_\_\_\_ habiendo sido designada por PLASTIGAUR S.A. como componente de la **Comisión frente al acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.**

#### **ME COMPROMETO A:**

**Respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:**

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- No vulnerar la presunción de inocencia de las partes implicadas

**Asimismo, declaro que he recibido información de la Empresa sobre la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.**

En Andoain, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

Firmado por:  
Nombre y apellidos:

