



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

GRUPO COPISA

Este documento es propiedad del GRUPO COPISA y su edición está controlada. Su contenido no debe ser reproducido, parcial o totalmente, por escrito o verbalmente, sin previa autorización de la Empresa, dada por escrito.

Este Procedimiento no forma parte de contrato alguno y no implica representación o garantía del GRUPO COPISA, que se reserva el derecho de revisarlo ocasionalmente, para satisfacer las exigencias de cualquier contrato.

Versión	Fecha Aplicación	Modificación
1.0	19-12-2022	Aprobación protocolo
2.0	05-02-2024	7.1- Eliminación teléfono de contacto; inclusión canal informativo
2.1	03-03-2025	Actualización sellos; 7.1 Actualización Canal Denuncias

ÍNDICE

1. Exposición de motivos y marco normativo	3
2. Objeto.....	4
3. Ámbito de aplicación.....	4
4. Definiciones	4
4.1 Acoso moral o psicológico.....	5
4.2 Acoso sexual.....	6
4.3 Acoso por razón de sexo.....	7
4.4 Acoso por orientación sexual.....	8
4.5 Acoso por identidad de género.....	8
4.6 Acoso por expresión de género.....	8
5. Principios y garantías del procedimiento.....	9
6. Medidas de prevención.....	10
7. Procedimiento de actuación.....	11
7.1 Presentación de la denuncia	11
7.2 Tramitación del expediente.....	11
7.3 Resolución del expediente.....	12
7.4 Seguimiento	12
8. Difusión de la información.....	13
9. Vigencia.....	13

1. Exposición de motivos y marco normativo

El acoso y discriminación en el lugar de trabajo pueden socavar gravemente la dignidad, la integridad física y moral, la libertad personal, la intimidad y la salud —tanto física como psíquica de las personas—, siendo una expresión de violencia que atenta contra derechos fundamentales protegidos constitucionalmente.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

GRUPO COPISA tiene el compromiso de promover el desarrollo y puesta en marcha de políticas y procedimientos que establezcan ambientes de trabajo seguros, libres de acoso y de actitudes discriminatorias, construyendo relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad, la igualdad y la libertad personal, sexual, de orientación sexual y de identidad o expresión de género de todas las personas trabajadoras del Grupo.

En este sentido, GRUPO COPISA manifiesta su política de tolerancia cero ante los actos de acoso y discriminación, que serán considerados como falta laboral de carácter muy grave y sancionados de acuerdo con el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación.

Para ello, se toma como referencia la normativa contenida en:

- Constitución Española (especialmente, arts. 10.1, 14, 15, 18.1 y 35.1)
- 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
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Convenios colectivos laborales de aplicación en las empresas del GRUPO COPISA (construcción, industrias siderometalúrgicas, oficinas y despachos, residencias y centros de día, y limpieza)
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia de la Generalitat de Catalunya
- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid
- Directiva europea 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo, que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, y;
- Directiva europea 2006/54/CE, sobre el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo, que prohíbe la discriminación en el ámbito de trabajo.

2. Objeto

El presente protocolo pretende prevenir, sensibilizar y, en su caso, proceder con todas las garantías y erradicar situaciones en el espacio de trabajo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad de género o expresión de género.

Este protocolo complementa la normativa autonómica y estatal que regula esta materia, y su aplicación no impide el derecho de la víctima a iniciar las acciones legales oportunas.

3. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este protocolo se extiende a todas las sociedades que conforman GRUPO COPISA, así como a todas las personas y empresas que estén vinculadas contractualmente con cualquier sociedad del Grupo, ya sea mediante contrato laboral o mercantil (tales como empresas subcontratadas o proveedores), incluyendo asimismo a personal formativo o cedido por ETT, y todo ello con independencia de las funciones o cargos que desempeñen.

Este protocolo será de aplicación tanto en los centros de trabajo del Grupo como fuera de ellos, o incluso fuera de la jornada laboral, siempre y cuando la situación de acoso derive de una situación o relación profesional.

De la misma forma, este protocolo también se aplicará a situaciones de acoso que puedan producirse en casos de desplazamiento por razones laborales, jornadas de formación o actos sociales de la empresa fuera de las instalaciones del Grupo.

4. Definiciones

De acuerdo con el artículo 4.2. del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate».

El acoso en el ámbito laboral puede ser:

- vertical descendente (cuando la persona o personas agresoras ocupan en la empresa un cargo jerárquico superior a la víctima; es decir, de jefe/a a subordinado/a),
- vertical ascendente (cuando la persona o personas agresoras están en un nivel jerárquico inferior a la víctima; es decir, de subordinado/a a jefe/a),
- horizontal (cuando la persona o personas agresoras y la víctima están en un mismo nivel jerárquico, es decir, entre compañeros/as).

4.1 Acoso moral o psicológico

Concepto

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define el acoso moral en el trabajo como la *«exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud»* (NTP 854).

Por su parte, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) define el acoso moral laboral como *«la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta»* (OIT 2000).

Tales conductas o actos de violencia psíquica van dirigidos hacia la vida privada o profesional de la persona afectada, atentando contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

El acoso moral, por tanto:

- tiene un componente de intencionalidad (se pretende dañar la dignidad profesional y personal de la víctima);
- debe ser un comportamiento recurrente, quedando descartadas las conductas puntuales;
- Y ha de haber un desequilibrio de fuerzas entre la persona o personas acosadoras y la víctima, ya sea por razones sociales (posición jerárquica...), económicas (estabilidad laboral...), físicas (edad, fuerza física...), o psíquicas (autoestima de la víctima, personalidad o carisma de la persona acosadora...).

Ejemplos de acoso moral o psicológico (enumeración no exhaustiva)

- no asignar tareas, ordenar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, o bien asignar objetivos imposibles cumplir;
- limitar sus posibilidades de comunicación, impidiendo expresarse;
- ignorar su presencia, evitando el contacto visual, o no dirigiéndole la palabra;
- aislar a la víctima del resto de compañeros/as (por cambio de ubicación, por prohibirle hablar con ellos/as...);
- ridiculizar y/o calumniar, difundiendo rumores sobre su vida privada y profesional;
- inducir a errores de forma premeditada, facilitando información errónea o manteniéndola intencionadamente desinformada;
- denigrar su trabajo, o menospreciarlo ante terceros.
- atacar sus creencias personales (políticas, religiosas, éticas, etc.);

- amenazar físicamente, verbalmente y/o por escrito;
- mofarse de sus condiciones físicas, intelectuales, de su origen étnico o nacionalidad.

No tendrá la consideración de acoso moral un acto singular (una discusión, un cambio de lugar o centro de trabajo sin consulta previa pero justificado, un cambio de turno no programado...), un/a superior severo/a y exigente, críticas constructivas frecuentes, etc..., siempre y cuando este tipo de situaciones no se vuelvan abusivas (Información Monográfica núm. 23 de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya).

4.2 Acoso sexual

Concepto

A tenor de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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*» (art. 7).

Este comportamiento persigue una respuesta de naturaleza sexual de la víctima, que es indeseada y es rechazada por ésta.

No es necesario que sea una situación reiterada, a diferencia del acoso moral, pudiendo considerarse acoso sexual un suceso puntual.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual (enumeración no exhaustiva)

- **Acoso sexual ambiental:** la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo para la víctima, mediante actitudes y comportamientos indeseados de índole sexual. Estas acciones pueden ser:
 - Conductas físicas de naturaleza sexual, tales como imponer un acercamiento o contacto físico excesivo o innecesario, arrinconar a la persona, dar abrazos o besos indeseados, etc.
 - Conductas verbales de naturaleza sexual, tales como difundir rumores sobre la vida sexual o preferencias sexuales de una persona, hacer bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, insinuaciones sexuales, proposiciones de encuentros sexuales o presiones para obtenerlos, llamadas telefónicas de contenido sexual, hacer bromas o comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o condición sexual, etc.
 - Conductas no verbales de naturaleza sexual, tales como gestos obscenos, miradas lascivas, mensajes o correos electrónicos de contenido sexual, exhibir fotografías, imágenes o documentos de contenido sexual explícito, etc.

- Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: la persona acosadora condiciona determinados derechos laborales o expectativas de derechos (como por ejemplo promoción, retribución, estabilidad en el empleo, etc.) a que la víctima acepte sus demandas sexuales. Es decir, chantajea a la víctima en el ámbito laboral con la amenaza de un mal o con la no consecución de un bien, si no accede a su requerimiento sexual.

4.3 Acoso por razón de sexo

Concepto

Según el art. 7.2 la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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*».

Es un comportamiento no deseado por la persona que lo recibe, relacionado con su sexo, que pretende atentar contra su dignidad y crear un entorno laboral hostil en su contra.

El acoso con origen en el embarazo o maternidad de una trabajadora, en la paternidad de un trabajador, o por el ejercicio del derecho de un trabajador o trabajadora a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar por cuidado de menor, también se entiende como acoso por razón de sexo.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (enumeración no exhaustiva)

- Usar formas o expresiones ofensivas para dirigirse a una persona por razón de su sexo.
- Reírse o hacer bromas ofensivas sobre una persona por su sexo.
- Discriminar a una persona por su sexo, por estar embarazada, por su maternidad o por su paternidad.
- Menospreciar o valorar el trabajo de una persona de manera injusta por razón de su sexo, o ridiculizar sus capacidades laborales o intelectuales por esa razón.
- Hacer bromas o comentarios ofensivos sobre una persona que asume tareas desarrolladas tradicionalmente por personas de otro sexo.
- Limitar las condiciones de trabajo de una persona por razón de su sexo, restringir su acceso a la formación profesional, etc.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su sexo.
- Entorpecer deliberadamente, directa o indirectamente, el acceso de una persona a los medios necesarios para poder realizar su trabajo, por razón de su sexo.

- Asignar tareas muy superiores o muy inferiores a las competencias o capacidades de la persona, o que requieran una cualificación muy inferior a la poseída.

4.4 Acoso por orientación sexual

Concepto

La orientación sexual de una persona se refiere a su atracción física, romántica o emocional por otras personas. No guarda relación con la identidad de género o las características sexuales.

El acoso por razón de la orientación sexual se refiere, entonces, a cualquier comportamiento, verbal o físico, basado en la orientación sexual de la persona acosada, que atenta contra su dignidad y le crea un entorno intimidante, degradante u ofensivo.

4.5 Acoso por identidad de género

Concepto

La identidad de género hace referencia a cómo considera cada persona su género, cómo lo vive internamente. La identidad de género que experimenta una persona puede o no coincidir con el sexo que se le asignó al nacer.

En consecuencia, el acoso por identidad de género afectará a cualquier comportamiento, verbal o físico, con origen en la identidad de género de la persona acosada, que atente contra su dignidad y le cree un entorno intimidante, degradante u ofensivo.

4.6 Acoso por expresión de género

Concepto

La expresión de género hace referencia a la forma en que una persona manifiesta su género externamente, mediante su conducta y apariencia. La expresión de género no tiene por qué estar vinculada con el sexo asignado al nacer o la orientación sexual.

Por tanto, el acoso por expresión de género tiene que ver con cualquier comportamiento, verbal o físico, basado en la expresión de género de la persona acosada, que atente contra su dignidad y le cree un entorno intimidante, degradante u ofensivo.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género (enumeración no exhaustiva)

- Usar formas o expresiones ofensivas para dirigirse a una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o dirigirle insultos basados en alguna de esas razones.
- Reírse o hacer bromas ofensivas sobre una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o por no ejercer el rol que se ha atribuido tradicionalmente a su sexo.
- Hacer comentarios vejatorios de connotaciones homofóbicas, lesbofóbicas, bifóbicas, interfóbicas o transfóbicas, incitando a la violencia.
- Discriminar a una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Promover, directa o indirectamente, el aislamiento o rechazo público y notorio de una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Menospreciar o valorar el trabajo de una persona de manera injusta o ridiculizar sus capacidades laborales o intelectuales, por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Entorpecer deliberadamente, directa o indirectamente, el acceso de una persona a los medios necesarios para poder realizar su trabajo, por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Asignar tareas muy superiores o muy inferiores a las competencias o capacidades de la persona, o que requieran una cualificación muy inferior a la poseída, por razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

5. Principios y garantías del procedimiento

La investigación de la denuncia de acoso se llevará a cabo con discreción, sensibilidad y respeto a los derechos de la persona denunciante y denunciada, a su dignidad e intimidad, garantizando el derecho a la integridad física y moral de la persona denunciante y el derecho a la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Además, se observarán las siguientes garantías durante el procedimiento para cualquiera de las personas intervinientes en el procedimiento de actuación:

- Celeridad: la tramitación del expediente será ágil y sin demoras injustificadas, a fin de que el procedimiento se lleve a cabo en el menor tiempo posible.

- Confidencialidad: la información obtenida mediante el procedimiento de actuación, así como la documentación, tendrá carácter confidencial, y tendrá acceso a ella solamente la persona instructora de la denuncia. No se incluirán datos personales, identificando a las personas implicadas con un código alfanumérico. Las personas que intervengan en el procedimiento se comprometerán a guardar secreto sobre los datos e informaciones que conozcan a través del procedimiento de actuación.
- Protección de la intimidad y de la dignidad tanto de la persona denunciante como de la denunciada, así como del resto de las personas intervinientes en el procedimiento.
- Seguridad jurídica, imparcialidad, contradicción y derecho de defensa de las personas implicadas. Se dará audiencia imparcial y trato justo a las personas afectadas. Todas las personas intervinientes deberán actuar de buena fe y en el compromiso de esclarecer los hechos denunciados. Se respetará la presunción de inocencia de la persona o personas denunciadas. Los testigos tendrán el deber de colaborar en el esclarecimiento de los hechos.
- Posibilidad de establecer medidas cautelares durante la tramitación del expediente de acoso, en caso de considerarse necesario.
- Derecho a la información sobre el procedimiento: tanto la persona denunciante como la denunciada tienen derecho a informarse sobre el procedimiento de actuación, cuáles son sus derechos y deberes, en qué fase se encuentra el procedimiento y el resultado del mismo.
- Protección ante posibles represalias: las personas implicadas tendrán garantía de indemnidad, garantizándose que no sean objeto de intimidación, amenaza, trato injusto, o cualquier otra represalia. En caso de que se diera alguno de estos actos, el mismo tendría respuesta disciplinaria de acuerdo con la normativa de aplicación, todo ello sin perjuicio de las correspondientes acciones penales o civiles que se pudieran derivar.

6. Medidas de prevención

A fin de prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral, GRUPO COPISA se compromete a difundir el presente protocolo mediante su publicación en el portal del empleado y en la página web del Grupo: www.grupocopisa.com, así como a través material informativo en el que se conciencie sobre la necesidad de que se respeten los derechos a la igualdad, dignidad, libertad personal, sexual, de orientación sexual y de identidad o expresión de género, y no discriminación de las personas vinculadas al Grupo, manteniendo de esta forma un ambiente laboral seguro y saludable.

Deberán llevarse a cabo acciones de sensibilización, información y formación para la prevención, detección y actuación de situaciones de acoso, así como comportamientos que en el entorno laboral pueden ser inapropiados, ofensivos y discriminatorios

En el trámite de acogida de personas de nueva contratación se hará referencia a este protocolo y al acceso al mismo, a fin de que conozcan su existencia y puedan consultarlo en cualquier momento. Se cuidará de la integración de las personas de nueva contratación, a fin de evitar situaciones de aislamiento.

Se velará por el cumplimiento de este protocolo, así como por su actualización con nuevas medidas y mejora de las ya existentes, adecuándolo a las necesidades de cada momento.

7. Procedimiento de actuación

Toda la información derivada de los procedimientos que se inicien por denuncia tendrá el carácter de confidencial, y se preservará la intimidad de las personas afectadas. Solamente las personas que investiguen los hechos denunciados tendrán acceso a tal información, y serán las responsables de la gestión y la custodia de la documentación que integre el expediente, debiendo garantizar asimismo su confidencialidad.

Se designa al Comité de Cumplimiento como el órgano encargado de investigar las denuncias por acoso que se reciban, investigarlas y llevar a cabo su posterior seguimiento.

7.1 Presentación de la denuncia

El Grupo Copisa pone a disposición de sus grupos de interés un Canal de Consultas/Denuncias publicado en la página web de Grupo Copisa: www.grupocopisa.com, establecido para enviar consultas e informar de cualquier presunto incumplimiento, así como a través de correo postal ordinario:

Dpto. Cumplimiento Normativo
Plaça D'Europa 2-4
08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España

Una vez recibida una denuncia, se dará un código alfanumérico a cada una de las partes afectadas, para preservar su intimidad.

7.2 Tramitación del expediente

La investigación de la denuncia se llevará a cabo siguiendo la regulación de las investigaciones internas establecida en el Reglamento del Comité de Cumplimiento de GRUPO COPISA.

Si alguna persona integrante de la Comisión de Cumplimiento tuviera algún interés directo o indirecto en la resolución de la denuncia (por ejemplo, por parentesco, afinidad, amistad o enemistad manifiesta) deberá abstenerse de actuar, a fin de garantizar en todo momento la imparcialidad de la instrucción. En caso de darse tal conflicto de intereses, deberá comunicarlo a la empresa para ser apartado de la investigación.

De la misma manera, tanto la persona denunciante como la denunciada pueden solicitar la recusación de alguna persona integrante de la Comisión, en caso de que tuviera algún interés directo o indirecto en la resolución de la denuncia.

Se valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación, dándose traslado de esta valoración a la Dirección de Recursos Humanos para que, tras oír a la persona denunciante, decida qué medidas deberán aplicarse en su caso.

Se dará audiencia privada a la persona denunciante, y en un momento posterior, a la persona denunciada. Se oirá también a los testigos, quienes quedarán asimismo obligados por el deber de confidencialidad sobre la información que obtengan sobre el expediente.

Asimismo, se estudiará y valorará la prueba documental que las partes hayan podido aportar a la investigación.

La tramitación del expediente deberá ser lo más ágil y rápida posible, debiendo gestionarse en el plazo máximo de 15 días ampliables, de forma extraordinaria, por 15 días más.

7.3 Resolución del expediente

Una vez finalizada la investigación, la Comisión de Cumplimiento elaborará un informe de conclusiones donde se reflejarán los hechos, los testimonios de las partes implicadas, de los testigos y demás pruebas practicadas, y deberá determinar si en su opinión hay indicios de acoso.

En caso de que se concluya que hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos para que se inicie expediente sancionador contra la persona denunciada y se adopten las medidas correctoras oportunas. Se aplicará el régimen sancionador que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo al que pertenezca la persona denunciada.

También se dará traslado del informe a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, para su conocimiento.

En caso de que se concluya que no hay evidencias suficientemente probadas del acoso denunciado, se archivará la denuncia.

Si una denuncia se demuestra fehacientemente que es falsa o que la persona denunciante ha actuado con intención de perjudicar a la persona denunciada, podrá ser constitutiva de actuación disciplinaria como un supuesto de transgresión de la buena fe contractual.

7.4 Seguimiento

Pasado un mes desde la adopción de las medidas necesarias, se realizará un seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas, emitiéndose el preceptivo informe. En este informe de seguimiento se evaluará el funcionamiento de las medidas adoptadas.

El informe será entregado a la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que se concluyera que las medidas no hubieran resultado eficaces, la Dirección de Recursos Humanos deberá plantear medidas alternativas con el objetivo de conseguir un entorno laboral libre de situaciones de acoso.

8. Difusión de la información

El Grupo Copisa promoverá el conocimiento de este protocolo disponible en los canales de comunicación interna para todos los empleados.

9. Vigencia

La presente política ha sido aprobada por el Órgano de Administración de Grupo Copisa el 3 de marzo de 2025, y permanecerá en vigor mientras no apruebe su revisión, actualización o derogación.

