PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN

Grupo Aeronáutico Zona Centro, S.A.

Documento	GRP-PID-PRO-001
Versión	Rev. 2 — 29/05/2026
Clasificación	Público

GRP-PID-PRO-001
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LA DISCRIMINACIÓN

Elaborado por:	Comité de Ética y Cumplimiento
Aprobado por:	Dirección y Órgano de Administración.
Clasificación del documento:	Público

Control de cambios

Revisión	Versión	Descripción breve del cambio
02/2019	v.0	Se crea el documento.
13/01/2025	Rev.1	Se actualiza el documento.
29/05/2026	Rev.2	Se actualiza el documento.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Objeto: El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención y el procedimiento de actuación frente a todas las formas de acoso en el entorno laboral dentro del Grupo GAZC. Se incluyen expresamente el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral o moral (mobbing) y el acoso discriminatorio por cualquier otra causa protegida. Asimismo, este Protocolo incluye el procedimiento específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a una familia LGTBI, conforme a la Ley 4/2023 y al Real Decreto 1026/2024.

Ámbito de Aplicación: El presente Protocolo será aplicable a GAZC, a todas las sociedades que integren su grupo empresarial en cada momento y a aquellas sociedades vinculadas que, aun no formando parte legalmente del grupo mercantil, se adhieran formalmente al presente Protocolo por compartir dirección, gestión, socios, medios, procedimientos internos o una estructura organizativa coordinada con el Grupo GAZC, así como a todos sus centros de trabajo, instalaciones, oficinas, plantas productivas, desplazamientos profesionales, viajes de trabajo, eventos corporativos, actividades formativas, comunicaciones digitales y cualquier otro contexto vinculado directa o indirectamente con la actividad laboral o profesional.

A estos efectos, las referencias realizadas en el presente Protocolo al “Grupo”, al “Grupo GAZC” o a las sociedades del Grupo incluirán también a las sociedades vinculadas formalmente adheridas, en la medida en que les resulte aplicable y sin perjuicio de las adaptaciones que resulten necesarias por razón de su normativa local, estructura societaria, representación legal de las personas trabajadoras o circunstancias organizativas.

Será de aplicación a todas las personas que prestan servicios en GAZC, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación, así como a directivos, personal en formación o prácticas, candidatos, colaboradores externos, proveedores, clientes, visitas y terceros que se relacionen con la organización en contextos vinculados al trabajo.

La Dirección del Grupo GAZC manifiesta su compromiso expreso e inequívoco de prevenir y no tolerar ninguna conducta de acoso, promover un entorno seguro y respetuoso, proteger a las personas afectadas e investigar diligentemente cualquier situación que pueda vulnerar su dignidad, igualdad, libertad o integridad moral.

2. MARCO NORMATIVO

Este Protocolo se ha redactado asegurando su total adecuación a la legislación española vigente en la materia, cumpliendo como mínimo con los requisitos y estándares establecidos en las siguientes normas y directrices:

- **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.
- **Ley 15/2022,** de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto

planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- **Ley 31/1995,** de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020,** de 13 de octubre que regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Estatuto de los Trabajadores:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- **Criterios e Instrucciones Técnicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**

En especial, la compañía asume la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, arbitrar procedimientos específicos de prevención y actuación, sensibilizar y formar a la plantilla, e integrar la perspectiva de género y la prevención del acoso como riesgo psicosocial dentro de la gestión preventiva.

La normativa vigente exige a todas las empresas adoptar medidas y procedimientos específicos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como prevenir y actuar frente al acoso laboral, la violencia en el trabajo, el acoso discriminatorio y el acoso o violencia contra las personas LGTBI como riesgos que pueden afectar a la dignidad, igualdad, integridad moral y salud de las personas trabajadoras.

Por ello, el Grupo GAZC integra en este Protocolo un procedimiento único y operativo de prevención, comunicación, investigación, protección y resolución frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral o moral, el acoso discriminatorio y el acoso o violencia contra las personas LGTBI.

3. DEFINICIONES

Para asegurar una comprensión común y amplia de las conductas prohibidas, a continuación, se recogen las definiciones legales de los distintos tipos de acoso cubiertos por este Protocolo.

3.1 Acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseado 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. Es decir, es toda conducta de índole sexual no deseada por la persona que la sufre, que resulta ofensiva, humillante o intimidante para la misma. Importante: el acoso sexual no requiere intención del agresor; basta con que objetivamente se genere un entorno hostil o se menoscabe la dignidad de la víctima, aunque el acosador alegue “broma” o “falta de malicia”.

3.2 Acoso por razón de sexo

Se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, o de los roles o estereotipos asociados al mismo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Podrá manifestarse, entre otros supuestos, mediante descalificaciones, menosprecios, aislamiento, ataques basados en estereotipos de género o conductas hostiles relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la expresión de género.

Se trata de conductas de hostigamiento dirigidas a una persona por el hecho de ser mujer u hombre (o por cumplir o no con los roles y estereotipos atribuidos socialmente a su sexo), y que crean un entorno laboral humillante, ofensivo o intimidante para quien las sufre. A diferencia del acoso sexual, en el acoso por razón de sexo la conducta no tiene connotación sexual, sino que el motivo del hostigamiento es el sexo de la persona acosada.

3.3 Acoso laboral o moral

A los efectos de este Protocolo, se entiende por acoso laboral o acoso moral toda conducta o conjunto de conductas abusivas o de violencia psicológica en el entorno de trabajo, ejercidas de forma reiterada o sistemática en el tiempo por parte de una o varias personas hacia otra, con la finalidad o el efecto de menoscabar su dignidad, integridad moral o salud psicológica, degradar sus condiciones de trabajo o forzar su apartamiento del entorno laboral.

Podrá materializarse, entre otros comportamientos, en insultos, humillaciones, aislamiento, sobrecarga deliberada de trabajo, vaciamiento de funciones, bloqueo de información, difusión de rumores, críticas constantes infundadas o boicot a la actividad profesional.

No obstante, la ausencia de reiteración suficiente no impedirá la activación del presente Protocolo cuando los hechos comunicados puedan constituir una conducta grave, una situación de violencia, una vulneración de la dignidad o un riesgo psicosocial que requiera actuación preventiva o investigadora por parte de la empresa.

3.4 Acoso discriminatorio

Se entiende por acoso discriminatorio cualquier conducta de acoso basada en una causa de discriminación prohibida por la ley, distinta del sexo (ya cubierto en 3.2) o de la naturaleza sexual (3.1). Esta categoría abarca el hostigamiento por motivos tales como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la ideología, la nacionalidad, lengua, situación familiar, estado de salud u otro factor personal o social análogo, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Las conductas descritas podrán solaparse entre sí.

En caso de duda, prevalecerá la protección de la posible víctima y la investigación de los hechos conforme al presente Protocolo.

3.5 Acoso o violencia contra personas LGTBI

Se considera acoso o violencia contra personas LGTBI cualquier conducta, verbal, no verbal, física, digital, organizativa o ambiental, basada en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a una familia LGTBI, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Podrán constituir estas conductas, entre otras, los insultos, burlas, comentarios ofensivos, difusión no consentida de información sobre la orientación o identidad sexual de una persona, uso deliberado de nombres o pronombres no acordes con la identidad de la persona, aislamiento, trato desigual, amenazas, agresiones, exclusión de oportunidades profesionales o cualquier otra conducta discriminatoria o vejatoria.

3.6 Represalia

Se entiende por represalia cualquier trato desfavorable, perjuicio, amenaza, sanción, modificación injustificada de condiciones de trabajo, aislamiento, pérdida de oportunidades profesionales, despido, degradación, presión o consecuencia negativa sufrida por una persona como reacción a haber comunicado una posible situación de acoso, haber participado como testigo, haber acompañado a la persona afectada o haber colaborado en el procedimiento.

Las represalias quedan expresamente prohibidas y serán tratadas como una infracción autónoma, con independencia del resultado final de la investigación sobre los hechos inicialmente comunicados.

3.7 Revictimización

Se entenderá por revictimización cualquier actuación innecesaria, repetitiva, invasiva, culpabilizadora o desproporcionada durante la gestión del procedimiento que pueda incrementar el daño, exposición o sufrimiento de la persona afectada. La empresa evitará la reiteración innecesaria de entrevistas, la exposición injustificada de la persona afectada, la difusión de información sensible y cualquier actuación que pueda generar un perjuicio adicional.

3.8 Discriminación directa

Situación en la que una persona es tratada de forma menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, origen, discapacidad, edad, religión, convicciones o cualquier otra circunstancia personal o social protegida.

3.9 Discriminación indirecta

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasionan o pueden ocasionar una desventaja particular a personas por una causa de discriminación protegida, salvo que estén objetivamente justificados por una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

3.10 Discriminación por asociación o por error

Trato desfavorable dispensado a una persona por su relación con otra que pertenece o se percibe como perteneciente a un grupo protegido, o por una apreciación equivocada sobre sus circunstancias personales o sociales.

3.11 Inducción, orden o instrucción de discriminar

Cualquier conducta consistente en ordenar, inducir o presionar a otra persona para discriminar, acosar o tratar desfavorablemente a una persona o grupo por una causa protegida.

3.12 Ciberacoso o acoso digital

Conducta de acoso, intimidación, humillación, hostigamiento, amenaza, difusión de rumores

o divulgación no autorizada de información mediante medios digitales, redes sociales, correo electrónico, mensajería, plataformas colaborativas u otros canales tecnológicos, en un contexto vinculado al trabajo.

4. ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

El Grupo GAZC manifiesta su compromiso expreso y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria, acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a una familia LGTBI.

Queda prohibida cualquier conducta que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona LGTBI o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Este procedimiento será aplicable a todas las personas que trabajan en la empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También será aplicable a quienes soliciten un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas, colaboradores externos y cualquier tercero que se relacione con la empresa en un contexto vinculado al trabajo.

Las comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI podrán presentarse por cualquiera de los canales previstos en este Protocolo y se tramitarán conforme al procedimiento especial de investigación, protección, medidas cautelares, resolución y seguimiento regulado en el mismo.

La empresa garantizará la confidencialidad, la protección de la identidad de las personas afectadas, la prohibición de represalias, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la protección de datos personales y la adopción de medidas cautelares o correctoras cuando resulten necesarias.

En los supuestos en que los hechos pudieran ser constitutivos de infracción administrativa, laboral o penal, la persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la jurisdicción social, a la Fiscalía, al juzgado de guardia, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o a cualquier otra autoridad competente.

Este procedimiento se integrará, cuando resulte legalmente exigible, dentro del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI aplicable en el Grupo GAZC y resto de sociedades dependientes.

5. PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

El Grupo GAZC asume un enfoque proactivo en la prevención del acoso. Más allá de reaccionar ante las denuncias, se implementarán medidas permanentes de sensibilización y mejora del

clima laboral, con el fin de evitar que surjan situaciones de acoso o discriminación. En este sentido, la empresa se compromete a:

- **Política de tolerancia cero:** Difundir de forma clara que cualquier forma de acoso, violencia, discriminación o conducta vejatoria está absolutamente prohibida en el Grupo. Esta política de "tolerancia cero" será comunicada desde la alta dirección y reforzada en todos los niveles jerárquicos, de modo que quede arraigada en la cultura corporativa.

- **Información a la plantilla:** Entregar y poner a disposición de todas las personas trabajadoras el presente Protocolo, asegurando que conocen su contenido, los canales de denuncia disponibles y las consecuencias derivadas del acoso.

- **Formación:** GAZC promoverá acciones de formación, información y sensibilización sobre identificación de conductas de acoso, uso de los canales de comunicación, actuación frente a incidentes, protección de las personas afectadas, prevención de represalias y fomento de una cultura de respeto, igualdad y no discriminación. Estas acciones se adaptarán a las funciones, responsabilidades y necesidades de cada colectivo.

  Las acciones formativas incluirán contenidos específicos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, así como prevención del acoso y la violencia contra personas LGTBI.

- **Campañas de sensibilización:** Realizar campañas informativas puntuales para recalcar el compromiso de la empresa y difundir mensajes de respeto, igualdad, diversidad e inclusión. Se usarán carteles, comunicados, talleres participativos u otros medios que refuercen una cultura de respeto mutuo, igualdad y no discriminación, incluyendo la prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, y que animen a denunciar el acoso sin miedo.

- **Evaluación de riesgos psicosociales:** Integrar la perspectiva de prevención del acoso en la evaluación de riesgos laborales. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, analizará periódicamente factores psicosociales que pudieran propiciar situaciones de acoso o estrés.

- **Clima laboral y encuestas:** Fomentar canales de retroalimentación anónima (como encuestas de clima laboral, buzones de sugerencias) donde la plantilla pueda indicar si percibe ambientes tensos o conductas inapropiadas.

En suma, la prevención del acoso es una responsabilidad compartida en GAZC. La empresa proporcionará los medios y formación necesarios, y cada persona trabajadora deberá asumir un comportamiento acorde a los valores de respeto, igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación, absteniéndose de conductas ofensivas y colaborando en la detección temprana de cualquier signo de acoso, violencia o discriminación. Cualquier mando que reciba quejas informales o sospeche de una posible situación tiene el deber de comunicarlo o asesorar a la persona afectada para que use este Protocolo, garantizando una respuesta rápida. La dirección del Grupo garantiza que pondrá todos los medios a su alcance para investigar y erradicar el acoso, protegiendo a las víctimas y sancionando a los responsables.

6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN

Cuando, pese a las medidas preventivas, ocurra o se detecte una posible situación de acoso, se activará el siguiente procedimiento interno. Este procedimiento está diseñado conforme a los principios de confidencialidad, celeridad, objetividad, imparcialidad y respeto a todas las partes involucradas. Su finalidad es investigar los hechos con diligencia y tomar las medidas oportunas para poner fin al acoso, sancionar si procede al responsable y restablecer un ambiente laboral adecuado.

6.1 Principios Generales del Procedimiento

El proceso de gestión de una denuncia o queja de acoso en GAZC se regirá por los siguientes principios rectores, que brindan garantías a las partes:

- **Tolerancia cero:** GAZC mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, violencia, discriminación, represalia o conducta contraria a la dignidad de las personas. Toda comunicación será analizada con diligencia y, cuando proceda, investigada conforme al presente Protocolo.

- **Igualdad, no discriminación y coherencia con el Código Ético**: El procedimiento se aplicará conforme a los principios de igualdad de trato, no discriminación, respeto a la dignidad de las personas y protección de los derechos fundamentales, en coherencia con el Código Ético y de Conducta de GAZC.

- **Dignidad, intimidad e integridad:** Toda denuncia será tratada asegurando el respeto y la protección de la dignidad, intimidad e integridad de todos los trabajadores.

- **Confidencialidad:** Toda denuncia, así como la identidad de las personas implicadas (denunciante, denunciado/a, testigos), serán tratadas con estricta confidencialidad durante el proceso. Solo tendrán conocimiento del caso aquellas personas cuya intervención sea indispensable para la investigación y resolución. Se guardará estricta reserva de la información durante y después del procedimiento, evitando divulgar detalles a terceros no implicados.

- **Imparcialidad y objetividad:** La investigación se llevará a cabo de forma neutral, sin prejuicios. Las personas instructoras actuarán con total independencia, sin ceder a presiones ni favoritismos. Se garantizará que ambas partes puedan ser escuchadas y aportar su versión de los hechos, así como las pruebas que consideren oportunas. No se tomará ninguna decisión sin haber estudiado los argumentos y pruebas de unos y otros. Si algún miembro del órgano instructor tuviera conflicto de intereses (vínculo estrecho, enemistad manifiesta, subordinación directa, etc. con alguna de las partes) deberá inhibirse y será reemplazado para ese caso, asegurando la objetividad del proceso.

- **Celeridad:** El procedimiento se tramitará con la máxima diligencia y rapidez posible, evitando demoras injustificadas. Se establecen plazos máximos para cada fase (ver apartado 6.5) con el fin de que la persona afectada obtenga una respuesta en tiempo razonable. La investigación interna suele ser de carácter preferente, de modo que el órgano instructor priorizará estas actuaciones sobre otras tareas. No obstante, la celeridad nunca irá en detrimento de la rigurosidad: se recabarán los elementos

probatorios necesarios, pero evitando dilaciones.

- **Protección de la víctima y ausencia de represalias:** Desde el primer momento de la denuncia se adoptarán las medidas necesarias para proteger a la persona denunciante, víctima, testigos o facilitadores (ver apartado 8 sobre medidas cautelares). Está estrictamente prohibido cualquier trato adverso o reacción negativa contra quien denuncie en buena fe o colabore en la investigación. Cualquier intento de represalia será considerado falta grave independiente y sancionado.

- **Gratuidad y accesibilidad:** El procedimiento es interno, gratuito y accesible para todas las personas de la organización. No supone coste alguno para la persona denunciante ni para testigos.

- **Presunción de inocencia:** se respetará la presunción de inocencia y el derecho de defensa del denunciado mientras no se esclarezcan los hechos: el inicio de una investigación no implica prejuzgar culpabilidad. El procedimiento buscará hechos y responsabilidades de manera objetiva.

- **Colaboración y buena fe:** Se espera la máxima colaboración de todos los empleados/as llamados a participar. La negativa injustificada a atender requerimientos de la investigación, obstruir la indagación, o la falta de veracidad deliberada en los testimonios, podrán ser consideradas infracciones laborales.

6.2 Canales de Comunicación

Para activar el procedimiento, el Grupo GAZC pone a disposición de la plantilla diferentes canales confidenciales y seguros a través de los cuales comunicar una situación de acoso. Estos canales permiten tanto a la persona directamente afectada como a terceros que hayan presenciado o conozcan hechos de acoso, dar la voz de alarma. El objetivo es que cualquier caso pueda aflorar de la manera más fácil y protegida posible. Los canales disponibles son:

- **Canal de denuncias:** El Grupo cuenta con un Canal Ético / Sistema Interno de Información que también podrá ser utilizado para comunicar casos de acoso. Este canal está gestionado de forma confidencial e incluso admite denuncias anónimas.

- **Comunicación a responsables designados:** La empresa designa a determinadas personas, áreas o departamentos expresamente habilitados para recibir comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso. En particular: Recursos Humanos (o la persona responsable de RRHH en cada centro), el Servicio de Prevención y los delegados de igualdad o miembros de la Comisión de Igualdad. Cualquiera de estas instancias podrá ser contactada directamente por quien desee denunciar.

- **Representantes de los trabajadores:** Alternativamente, el trabajador/a puede acudir a un delegado/a de la RLT en los centros donde existe RLT y exponerle la situación. Los representantes deben contribuir a prevenir el acoso e informar a la dirección de la empresa de las conductas que conozcan. Por tanto, si la RLT recibe una queja de acoso, la trasladará al órgano instructor o departamento de RRHH manteniendo la confidencialidad solicitada.

- **Línea jerárquica:** Aunque en algunos casos el acosador puede ser el propio superior jerárquico (lo que disuade este canal), si la persona confía en un mando intermedio no implicado, puede comunicarle la situación. Cualquier jefe de área o responsable que reciba una queja de esta índole debe informar sin demora a Recursos Humanos o al órgano instructor para que se active el procedimiento formal.

Se recomienda, para mayor eficacia, que la denuncia se presente por escrito. No obstante, si la persona prefiere manifestarlo verbalmente o no puede o no desea formalizarlo por escrito, la persona receptora levantará acta o nota escrita de lo relatado, dejando constancia de la fecha, canal de recepción, hechos comunicados y personas afectadas, en la medida en que se conozcan.

Se podrá solicitar la firma o conformidad de la persona comunicante, pero la falta de firma no impedirá el análisis preliminar ni, en su caso, la activación del procedimiento cuando existan indicios razonables o la empresa tenga conocimiento de hechos que puedan requerir actuación preventiva o investigadora.

6.3 Contenido de la denuncia

Con independencia del cual sea el canal utilizado, se sugiere incluir la denuncia al menos la siguiente información mínima:

- Identificación de la persona afectada e identificación del presunto acosador o acosadores, si se conocen.
- Una descripción concreta de los hechos
- Fechas o periodos aproximados
- Lugares, testigos e indicios disponibles.

No serán necesarias pruebas concluyentes en esta etapa para activar el protocolo.

6.4 Órgano instructor

La instrucción de las denuncias o comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso, violencia en el trabajo, acoso discriminatorio o acoso y violencia contra personas LGTBI corresponderá al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo de GAZC, que actuará a estos efectos como Comisión Instructora.

El Comité de Ética y Cumplimiento Normativo actuará como órgano especializado, técnico y no representativo, orientado exclusivamente al esclarecimiento objetivo de los hechos, la protección de las personas intervinientes y la propuesta de las medidas que resulten procedentes.

Su actuación se regirá por los principios de independencia, imparcialidad, confidencialidad, objetividad, celeridad, proporcionalidad, protección de datos, ausencia de represalias, presunción de inocencia, derecho de defensa y respeto a la dignidad e intimidad de las personas.

Composición y estructura: El Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, cuando actúe como Comisión Instructora, podrá intervenir directamente a través de todos o algunos de sus miembros, o designar entre sus miembros o entre personas cualificadas de la organización

un equipo instructor para la tramitación del procedimiento.

Con carácter general, el equipo instructor estará integrado por tres personas. Siempre que resulte posible y adecuado atendiendo a la naturaleza del caso, se procurará que dichas personas pertenezcan o estén vinculadas a áreas con conocimiento o experiencia en Recursos Humanos, Cumplimiento Normativo, Prevención de Riesgos Laborales, gestión de personas, asesoría jurídica, control interno, igualdad, acoso o no discriminación.

La composición concreta del equipo instructor podrá adaptarse en función de la sociedad o centro de trabajo afectado, la naturaleza de los hechos, la urgencia de la actuación, la sensibilidad del asunto, la existencia de posibles conflictos de interés, la disponibilidad de personas cualificadas o la conveniencia de contar con apoyo técnico o externo.

Cuando la composición del órgano instructor lo permita, se procurará respetar el principio de equilibrio entre mujeres y hombres.

Las personas que intervengan en la instrucción deberán contar con formación, conocimiento o experiencia suficiente en materia de acoso, igualdad, no discriminación, procedimientos internos o investigaciones, de acuerdo con la función concreta que vayan a desempeñar, y estarán sujetas a un estricto deber de confidencialidad.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras: Cuando exista representación legal de las personas trabajadoras y resulte legalmente exigible o conveniente en función de las circunstancias del caso, podrá incorporarse su participación en la instrucción, en los términos previstos en la normativa aplicable.

En todo caso, dicha participación deberá respetar los principios de confidencialidad, protección de datos y salvaguarda de los derechos de las personas implicadas

Persona instructora individual: Cuando la naturaleza del caso, su complejidad, la cercanía a los hechos, la proximidad territorial u organizativa o la necesidad de celeridad lo aconsejen, el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo podrá designar una persona instructora individual perteneciente a la organización, con las mismas garantías de independencia, imparcialidad, confidencialidad y capacitación que la Comisión Instructora.

Esta persona actuará bajo la supervisión y coordinación del Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, al que elevará sus conclusiones para su valoración y, en su caso, remisión a la Dirección u órgano competente.

En todo caso, deberá garantizarse que no mantiene relación directa con las partes implicadas ni conflicto de intereses.

Independencia, abstención y sustitución: No podrán intervenir en la instrucción aquellas personas que:

- mantengan relación directa con los hechos investigados
- tengan vínculo personal o profesional con alguna de las partes
- estén sujetas a dependencia jerárquica directa respecto de las mismas
- o presenten cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad

En tales supuestos, la abstención será obligatoria y se procederá a su sustitución, garantizando en todo momento la objetividad y la imparcialidad del procedimiento.

Funciones y garantías: El órgano instructor o la persona instructora designada tendrá las siguientes funciones y garantías:

- recibir y analizar las denuncias o comunicaciones
- acordar la apertura de la investigación
- dirigir el procedimiento con objetividad e imparcialidad
- recabar pruebas y documentación relevante
- realizar entrevistas a las partes implicadas y testigos
- proponer, en su caso, la adopción de medidas cautelares
- elaborar un informe final con conclusiones y recomendaciones

Medios y recursos materiales: El Grupo GAZC garantizará al órgano instructor y, en su caso, a la persona instructora o expertos externos, los medios humanos, técnicos y materiales necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones, incluyendo:

- acceso a la información relevante
- soporte técnico y jurídico
- espacios adecuados para la realización de entrevistas confidenciales

Todo ello con pleno respeto a la normativa de protección de datos y a los derechos fundamentales de las personas implicadas.

Instrucción por expertos externos independientes: Cuando la naturaleza del caso, su complejidad, la posición de las personas implicadas o la necesidad de reforzar las garantías de objetividad e imparcialidad así lo aconsejen, el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo podrá proponer o acordar, conforme al procedimiento interno aplicable, la intervención de expertos externos independientes para la instrucción total o parcial del procedimiento.

El experto externo podrá actuar como instructor principal o prestar apoyo técnico al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo.

En caso de actuar como instructor principal, emitirá un informe final que será elevado al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo para su valoración y posterior remisión a la Dirección u órgano competente.

En todo caso, deberá garantizarse su independencia, cualificación técnica y experiencia en la materia, quedando sujeto a las mismas obligaciones de independencia, confidencialidad, imparcialidad, protección de datos y ausencia de conflicto de interés que las personas que intervengan internamente en la instrucción.

6.5 Fases del Procedimiento

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso se desarrollará conforme a las siguientes fases, garantizando en todo momento los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y respeto a los derechos de las personas implicadas. Con carácter orientativo, los plazos máximos serán:

- Fase preliminar (si procede): hasta 10 días hábiles
- Investigación formal: hasta 20 días hábiles, prorrogables motivadamente
- Resolución: a la mayor brevedad posible tras el informe
- Seguimiento: dentro de los 30 días naturales posteriores

6.5.1 Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante la recepción de una denuncia o comunicación a través de los canales habilitados por la organización, o de oficio cuando la empresa tenga conocimiento fundado de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso.

Recibida la comunicación, se procederá a su registro formal y, cuando la identificación de la persona denunciante lo permita, se emitirá acuse de recibo en el plazo más breve posible. Asimismo, se activará al órgano instructor del Grupo o, en su caso, la persona instructora designada, que asumirá la dirección del procedimiento.

Cuando la denuncia o comunicación no sea presentada directamente por la persona afectada, se recabará, siempre que sea posible, su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del Protocolo, especialmente en los supuestos de acoso o violencia contra personas LGTBI. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de adoptar medidas preventivas, cautelares o de protección, y de la obligación de la empresa de actuar cuando existan indicios de riesgo grave, infracción legal, afectación a la seguridad o salud de las personas, o cualquier otra obligación legal de intervención.

Desde este momento inicial, la empresa valorará la adopción de medidas cautelares que pudieran resultar necesarias para proteger a la persona afectada, evitar la continuidad de la conducta denunciada o preservar la integridad del proceso de investigación. Dichas medidas tendrán carácter provisional, serán proporcionales a la situación planteada y no supondrán, en ningún caso, un prejuzgamiento de los hechos. Estas medidas deberán ser motivadas, proporcionales, temporales y revisables.

En este momento inicial, y de conformidad con lo previsto en el apartado 6.4, el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo podrá determinar que la instrucción del procedimiento sea asumida directamente por el propio Comité, por todos o algunos de sus miembros, por un equipo instructor designado al efecto, por una persona instructora individual o, cuando las circunstancias lo aconsejen, por expertos externos independientes, atendiendo a la sociedad o centro afectado, la cercanía a los hechos, la proximidad territorial u organizativa, la naturaleza del caso y la necesidad de garantizar la máxima objetividad e imparcialidad.

6.5.2 Evaluación Preliminar

Una vez iniciado el procedimiento, el órgano instructor llevará a cabo una evaluación preliminar de los hechos comunicados, con el fin de determinar si los mismos se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, si existen indicios suficientes para su tramitación y si procede la apertura de una investigación formal.

No se inadmitirán denuncias por razones meramente formales, debiendo ser analizadas en todo caso. Únicamente cuando los hechos descritos resulten manifiestamente ajenos al ámbito del acoso, podrá acordarse su derivación al procedimiento que corresponda.

En esta fase, el órgano instructor podrá valorar la conveniencia de una actuación informal, siempre que la naturaleza del caso lo permita, se trate de situaciones de menor gravedad y

exista el consentimiento expreso de la persona afectada.

La actuación informal, cuando resulte admisible, tendrá carácter excepcional y correctivo, y podrá consistir en advertencias confidenciales, instrucciones de cese, recordatorios formales de la política de tolerancia cero, medidas organizativas inmediatas o conversaciones dirigidas por una persona cualificada.

No tendrá la consideración de mediación entre iguales ni podrá implicar confrontación directa entre la persona afectada y la persona denunciada si ello pudiera generar incomodidad, presión o revictimización.

En ningún caso se utilizará esta vía en supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, acoso o violencia contra personas LGTBI, represalias, violencia, amenazas, conductas graves, reiteración significativa, desequilibrio jerárquico relevante o cuando la persona afectada no preste consentimiento expreso, libre e informado.

Si la actuación informal no resultara adecuada, no fuera aceptada por la persona afectada o no lograra resolver la situación, se procederá sin dilación a la apertura de la investigación formal.

6.5.3 Fase de Investigación Formal

Admitida la denuncia, se iniciará la fase de investigación formal mediante la apertura del correspondiente expediente, con el objetivo de esclarecer los hechos de manera completa, objetiva y rigurosa.

Durante esta fase, el órgano instructor practicará todas aquellas actuaciones que resulten necesarias y proporcionadas, incluyendo, entre otras, la realización de entrevistas a la persona denunciante, a la persona denunciada y a posibles testigos, así como la recopilación y análisis de documentación, comunicaciones o cualquier otro elemento probatorio relevante.

Se garantizará en todo momento el respeto a los derechos de las personas implicadas, en particular el derecho de defensa de la persona denunciada, su presunción de inocencia y su derecho a ser oída, así como la protección de la persona denunciante frente a posibles represalias.

Las actuaciones se desarrollarán con la máxima diligencia, evitando demoras innecesarias y preservando en todo momento la confidencialidad del proceso, limitando el acceso a la información a las personas estrictamente necesarias.

En los supuestos en que la instrucción haya sido encomendada total o parcialmente a expertos externos, las actuaciones de investigación se desarrollarán conforme a lo previsto en el apartado 6.4, manteniéndose en todo caso los principios de independencia, confidencialidad y respeto a los derechos de las personas implicadas.

6.5.4 Audiencia y derechos de las partes

Durante la investigación, la persona denunciada tendrá derecho a conocer los hechos que se le imputan en términos suficientes para ejercer su defensa, a ser oída en tiempo oportuno, a formular alegaciones y a proponer las pruebas que considere pertinentes.

Por su parte, la persona denunciante tendrá derecho a ser informada del desarrollo del procedimiento en los términos procedentes, a aportar pruebas y a recibir protección efectiva frente a cualquier forma de represalia.

El ejercicio de estos derechos se realizará siempre dentro del marco de confidencialidad que exige la naturaleza del procedimiento.

6.5.5 Informe Final

Concluidas las actuaciones de investigación, el órgano instructor designado elaborará un informe final motivado, en el que se recogerán los hechos investigados, las pruebas practicadas, la valoración de las mismas y la calificación de la conducta conforme al presente Protocolo.

El informe incluirá asimismo las conclusiones alcanzadas y, en su caso, la propuesta de medidas disciplinarias, correctoras o preventivas que se consideren adecuadas.

En los supuestos en que la instrucción haya sido realizada total o parcialmente por expertos externos, el informe podrá ser elaborado por dichos expertos, debiendo ser revisado y valorado por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo antes de su elevación a la Dirección u órgano competente.

6.5.6 Resolución

A la vista del informe final, la Dirección de la empresa o el órgano competente adoptará la resolución correspondiente en el plazo más breve posible.

Dicha resolución podrá consistir en el archivo del expediente, cuando no se hayan acreditado los hechos o estos no constituyan acoso, o en la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras que resulten procedentes conforme a la normativa laboral aplicable y a las políticas internas de la organización.

La resolución será comunicada a las partes en los términos legalmente procedentes, respetando en todo momento la confidencialidad del proceso y la normativa de protección de datos.

6.5.7 Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento, la empresa llevará a cabo un seguimiento del caso con el fin de verificar la eficacia de las medidas adoptadas, asegurar el cese de la conducta y garantizar la ausencia de represalias.

Este seguimiento se realizará, con carácter general, dentro de los treinta días naturales posteriores a la resolución, sin perjuicio de que pueda prolongarse en función de las circunstancias del caso. En el supuesto de que durante esta fase se detectaran nuevas incidencias o situaciones relacionadas con los hechos investigados, la empresa podrá adoptar medidas adicionales o proceder a la reapertura del procedimiento.

7. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN Y NO REPRESALIAS

A lo largo de todo el procedimiento regulado en el presente Protocolo, el Grupo GAZC

garantizará la protección efectiva de las personas implicadas, especialmente de la persona denunciante o afectada, así como el respeto a los derechos de la persona denunciada hasta el completo esclarecimiento de los hechos.

7.1 Derecho a la indemnidad frente a represalias

Ninguna persona podrá sufrir perjuicio, sanción, despido, trato desfavorable o cualquier otra consecuencia negativa por haber denunciado una situación de acoso, haber testificado o haber colaborado en el procedimiento, siempre que actúe de buena fe.

Este derecho se extiende igualmente a las personas que asistan o representen a la persona denunciante en el marco del procedimiento.

Cualquier conducta que pueda ser considerada represalia será tratada como una infracción de carácter muy grave y dará lugar a la adopción inmediata de las medidas disciplinarias correspondientes.

7.2 Confidencialidad y protección de la información

Toda la información derivada del procedimiento será tratada con estricta confidencialidad y de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

El acceso al expediente quedará limitado a las personas cuya intervención resulte imprescindible, garantizando la protección de la identidad de las personas implicadas en la medida de lo posible.

7.3 Derechos de las personas implicadas

El procedimiento garantizará en todo momento el respeto a los derechos de las personas implicadas. En particular, la persona denunciada tendrá derecho a la presunción de inocencia, a ser informada de los hechos que se le imputan en los términos necesarios para ejercer su defensa, a ser oída y a formular alegaciones y aportar pruebas.

La persona denunciante tendrá derecho a aportar pruebas, a ser informada del procedimiento en los términos procedentes y a recibir protección frente a cualquier forma de represalia.

7.4 Imparcialidad y objetividad del procedimiento

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo con plena imparcialidad y objetividad, por personas debidamente cualificadas y sin conflicto de interés.

7.5 Protección de la dignidad

Durante el desarrollo del procedimiento se garantizará el respeto a la dignidad, intimidad y derechos fundamentales de las personas implicadas, evitando actuaciones innecesarias o desproporcionadas y cualquier forma de revictimización.

7.6 Garantía de celeridad

El procedimiento se tramitará con la máxima diligencia, respetando los plazos establecidos y

evitando demoras innecesarias.

8. MEDIDAS CAUTELARES Y DE APOYO A LA PERSONA AFECTADA

Desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de una posible situación de acoso y durante toda la tramitación del procedimiento, podrán adoptarse las medidas cautelares y de protección que resulten necesarias para salvaguardar la seguridad, la salud, la dignidad y la tranquilidad de las personas implicadas, evitar la continuidad de la conducta denunciada y garantizar el adecuado desarrollo de la investigación.

Dichas medidas tendrán carácter preventivo y provisional, no supondrán en ningún caso un prejuzgamiento de los hechos ni de la responsabilidad de las partes, y se adoptarán conforme a los principios de proporcionalidad, necesidad y mínima intervención.

8.1 Medidas cautelares

La empresa podrá adoptar, en función de las circunstancias concretas del caso, las medidas cautelares que resulten necesarias para proteger a la persona afectada y asegurar el correcto desarrollo del procedimiento.

Entre dichas medidas podrán incluirse la separación funcional o física de las personas implicadas, la modificación temporal de funciones, de la dependencia jerárquica, del turno de trabajo o de la ubicación, la limitación de contactos entre las partes o la reorganización provisional del entorno laboral.

En los supuestos en que resulte necesario para garantizar la protección de la persona afectada o el buen fin de la investigación, podrá acordarse la suspensión cautelar de la persona denunciada, lo que podrá implicar la exoneración temporal de la prestación de servicios, con mantenimiento de las condiciones retributivas, o la adopción de otras medidas organizativas equivalentes, de conformidad con la normativa laboral aplicable.

En la adopción de estas medidas se priorizarán, siempre que sea posible, aquellas que actúen sobre la persona presuntamente responsable o sobre la organización del trabajo, evitando que la persona denunciante o afectada sufra un perjuicio adicional, salvo que sea esta quien solicite expresamente una medida distinta y dicha medida resulte adecuada y proporcionada.

Todas las medidas cautelares deberán ser debidamente motivadas, tendrán carácter temporal y serán objeto de seguimiento y revisión periódica, al menos cada 15 días naturales mientras dure la investigación, o antes si cambian las circunstancias del caso.

8.2 Medidas de apoyo a la persona afectada

Con independencia de las medidas cautelares, la empresa adoptará las actuaciones necesarias para apoyar a la persona denunciante o afectada, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y el impacto que la situación pueda haber generado.

A tal efecto, podrá facilitarse el acompañamiento por una persona de confianza durante el procedimiento, así como el acceso a servicios de apoyo psicológico o asistencia profesional,

a través de medios internos o externos. Asimismo, podrán adoptarse medidas organizativas que contribuyan a su bienestar durante el desarrollo del procedimiento.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la empresa podrá informar a la persona afectada sobre la disponibilidad de recursos externos de apoyo, especialmente en supuestos de mayor gravedad, sin perjuicio de las actuaciones que esta pudiera decidir emprender por su cuenta. Estas medidas podrán activarse desde el inicio del procedimiento, sin necesidad de esperar a su resolución.

8.3 Garantías en la adopción de medidas

Todas las medidas adoptadas deberán ser coherentes con la evolución del procedimiento y ajustarse a los principios de confidencialidad, proporcionalidad y protección de datos.

Su aplicación se realizará con pleno respeto a los principios de confidencialidad y protección de datos, y serán comunicadas a las personas afectadas en los términos procedentes.

La empresa velará de forma especial por prevenir cualquier forma de represalia contra la persona denunciante, las personas que hayan prestado testimonio o aquellas que hayan participado en el procedimiento, adoptando de manera inmediata las medidas necesarias en caso de detectarse cualquier conducta de esta naturaleza.

9. RESOLUCIÓN, MEDIDAS CORRECTORAS Y DISCIPLINARIAS

A la vista del informe final elaborado por el órgano instructor designado, el órgano competente de la empresa adoptará una resolución motivada en la que se determinará la existencia o no de conductas constitutivas de acoso, así como, en su caso, la responsabilidad de la persona denunciada.

Dicha resolución se adoptará conforme a los principios de proporcionalidad, adecuación y coherencia con la normativa laboral aplicable, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo de aplicación y las políticas internas del Grupo.

La resolución se adoptará de forma coherente con el informe instructor, salvo que concurran circunstancias debidamente motivadas que justifiquen una decisión distinta.

9.1 Conductas constitutivas de acoso

Cuando los hechos investigados queden acreditados y sean calificados como constitutivos de acoso, la empresa procederá a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, considerándose dichas conductas, con carácter general, como faltas de especial gravedad.

En función de la naturaleza, intensidad y reiteración de los hechos, así como de las circunstancias concurrentes, las medidas podrán incluir la extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario, sin perjuicio de la adopción de otras sanciones previstas en la normativa laboral cuando proceda.

En todo caso, la existencia de una posición jerárquica o de responsabilidad sobre la persona afectada podrá ser considerada circunstancia agravante.

9.2 Conductas inadecuadas no constitutivas de acoso

Cuando no resulte acreditada la existencia de acoso, pero se detecten comportamientos inadecuados, conflictos interpersonales o incumplimientos de las normas internas de conducta, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias o correctoras que resulten procedentes en función de su gravedad.

Estas medidas podrán incluir actuaciones de carácter formativo, organizativo o disciplinario, orientadas a corregir la conducta y prevenir su reiteración, sin que en ningún caso supongan un perjuicio injustificado para la persona denunciante.

9.3 Medidas correctoras y preventivas

Con independencia de la existencia o no de responsabilidad disciplinaria, la empresa podrá adoptar medidas organizativas, preventivas o formativas con el fin de restablecer un entorno de trabajo adecuado y evitar la repetición de situaciones similares.

Entre otras, dichas medidas podrán consistir en actuaciones de sensibilización, formación específica, instrucciones de conducta, intervenciones correctivas excepcionales cuando resulten procedentes, o ajustes organizativos en el entorno laboral.

Asimismo, cuando se estime necesario, se podrán adoptar medidas dirigidas a reparar, en la medida de lo posible, los efectos negativos derivados de la situación para la persona afectada.

Las medidas reparadoras podrán incluir, según proceda, la restitución de condiciones laborales, cambios organizativos, revisión de evaluaciones o decisiones afectadas por la conducta, apoyo psicológico o preventivo, protección frente a represalias, reconocimiento interno de la situación cuando sea adecuado y cualquier otra medida proporcionada para restablecer la dignidad, seguridad y entorno laboral de la persona afectada.

9.4 Denuncias realizadas de mala fe

En el supuesto de que se acredite que una denuncia ha sido formulada de manera deliberadamente falsa o con mala fe, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la normativa aplicable.

No se considerará, en ningún caso, que existe mala fe por el mero hecho de que la denuncia no resulte acreditada, debiendo existir evidencia suficiente de la intencionalidad fraudulenta.

9.5 Otras actuaciones

Sin perjuicio de las medidas internas adoptadas, cuando los hechos pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o delito, la empresa podrá ponerlos en conocimiento de las autoridades competentes, cuando proceda y respetando la voluntad de la persona afectada, salvo que exista obligación legal de comunicación, así como colaborar con dichas autoridades en el marco de sus competencias.

10. REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y COORDINACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD Y EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

El presente Protocolo tendrá carácter dinámico y será objeto de revisión periódica con el fin de garantizar su adecuación a la normativa vigente, a la estructura organizativa del Grupo y a la experiencia derivada de su aplicación práctica.

Asimismo, será revisado siempre que se produzcan modificaciones normativas relevantes, cambios organizativos o circunstancias que aconsejen su actualización.

El Protocolo se integrará de forma coherente con el Plan de Igualdad del Grupo y, en su caso, con los planes de igualdad de las distintas sociedades, constituyendo una medida esencial en materia de prevención y actuación frente al acoso, en particular en relación con el acoso sexual y por razón de sexo.

Las comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso podrán canalizarse a través del Canal Ético / Sistema Interno de Información de GAZC. No obstante, su tramitación, investigación y resolución se regirán por lo dispuesto en el presente Protocolo.

En todo caso, se garantizará la existencia de un único expediente y una única investigación por los mismos hechos, sin perjuicio de la necesaria coordinación entre el presente Protocolo y el Sistema Interno de Información.

En lo no previsto expresamente en este Protocolo, resultarán de aplicación supletoria las disposiciones del Sistema Interno de Información en materia de registro, acuse de recibo, conservación de la documentación y garantías generales del procedimiento.

La Comisión de Igualdad o el órgano equivalente podrá participar en el seguimiento general del Protocolo mediante el análisis de información agregada y anonimizada, con el fin de evaluar su eficacia y proponer mejoras, respetando en todo caso la confidencialidad de los procedimientos individuales.

11. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Los datos personales tratados en aplicación del presente Protocolo serán tratados conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales, en particular el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018.

El tratamiento tendrá por finalidad la recepción, análisis, investigación, tramitación, resolución, seguimiento y documentación de las comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso, violencia, discriminación o represalia en el entorno laboral o profesional.

Solo accederán a la información las personas estrictamente necesarias para la tramitación del procedimiento, la adopción de medidas de protección, la resolución del expediente o el cumplimiento de obligaciones legales.

Los datos serán tratados con confidencialidad, proporcionalidad, minimización, limitación de finalidad y seguridad, evitando accesos, usos o comunicaciones no autorizadas.

La identidad de las personas informantes, afectadas, denunciadas, testigos o intervinientes será preservada en la medida legalmente posible, sin perjuicio de las comunicaciones que resulten necesarias para garantizar el derecho de defensa, la investigación de los hechos, la adopción de medidas o el cumplimiento de obligaciones legales.

La documentación generada se conservará durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del procedimiento, acreditar su correcta tramitación y atender posibles responsabilidades legales, procediéndose posteriormente a su bloqueo, supresión o conservación limitada conforme a la normativa aplicable.

12. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente Protocolo ha sido aprobado por la Dirección del Grupo GAZC para su aplicación en todas las sociedades que lo integran y en aquellas sociedades vinculadas que se adhieran formalmente al mismo.

En aquellas sociedades o centros de trabajo donde exista representación legal de las personas trabajadoras, el Protocolo se ajustará a lo dispuesto en la normativa aplicable en materia de igualdad y negociación colectiva.

En las sociedades o centros sin representación legal de las personas trabajadoras, el Protocolo será igualmente de aplicación, garantizando en todo caso los principios de confidencialidad, imparcialidad, protección y ausencia de represalias para todas las personas trabajadoras.

El Protocolo entrará en vigor en la fecha de su aprobación y será de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan servicios en el Grupo GAZC.

El presente Protocolo sustituye cualquier procedimiento previo en materia de acoso que pudiera existir en las sociedades del Grupo y, en su caso, en las sociedades vinculadas formalmente adheridas, salvo aquellas disposiciones internas que resulten más garantistas y no contradigan lo aquí establecido.

La Dirección del Grupo garantizará su adecuada difusión, conocimiento e implantación en toda la organización.

Asimismo, se realizará una revisión inicial de su funcionamiento en un plazo de entre seis y doce meses desde su entrada en vigor, con el fin de evaluar su eficacia y, en su caso, introducir las mejoras necesarias.

Con posterioridad, el Protocolo será revisado al menos una vez al año, y en todo caso cuando se produzcan cambios normativos, jurisprudenciales, organizativos o preventivos relevantes, o cuando la experiencia práctica evidencie la necesidad de introducir mejoras.

13. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección del Grupo GAZC manifiesta su compromiso firme con la aplicación efectiva del presente Protocolo, así como con la promoción de un entorno de trabajo seguro, respetuoso,

inclusivo y libre de cualquier forma de acoso.

A tal efecto, se compromete a dotar de los medios humanos, técnicos y organizativos necesarios para garantizar su cumplimiento, así como a fomentar una cultura corporativa basada en el respeto, la igualdad y la dignidad de las personas.