



**Smurfit  
Westrock**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO  
SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN  
DE SEXO EN EL TRABAJO**

**SMURFIT WESTROCK EN ESPAÑA**



Este documento es propiedad de la División de Cartón de SMURFIT KAPPA en España, Portugal y Marruecos. Está prohibida su reproducción total o parcial y/o entrega a terceros sin autorización escrita de esta División.

| HOJA CONTROL DE EDICIONES<br>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|
| Nº Edición                                                                                                                         | Fecha Edición | Descripción de la modificación                                                                                                                                                                                                                                                                     | Apartado afectado    | Páginas |
| 01                                                                                                                                 | 11.2022       | Firma protocolo por mesa negociadora Plan de Igualdad SK España, S.A                                                                                                                                                                                                                               | Todos                | Todas   |
| 02                                                                                                                                 | 23.05.2024    | Añadido en el propio protocolo el número de versión (v 23.05.2024) y cambiado el tema del branding (ya que estaba el logo antiguo y estaba colocado abajo, cosa que no se puede)                                                                                                                   | Todos                | Todas   |
| 03                                                                                                                                 | 08.11.2024    | Añadida: hoja de control de ediciones (Pág 0) e Índice (Pág 1).<br>Ampliado ámbito de aplicación a todas las plantas/CIFs de SK en España de la División Corrugado (Pág 4)<br>Añadido paginado hoja X de 18.<br>Actualizado modelo denuncia (Pág 17 incorpora Empresa contratante del denunciante) | Todos                | Todas   |
| 04                                                                                                                                 | 28.01.2025    | Actualizadas el cambio de nombre a Smurfit Westrock del Grupo y de las sociedades de las plantas de Córdoba, Huelva, Totana y Carrión.                                                                                                                                                             | Ámbito de aplicación | P4      |
| 05                                                                                                                                 | 02.07.2025    | Actualizadas el cambio de nombre a Smurfit Westrock del protocolo, los logos y del resto de sociedades .                                                                                                                                                                                           | Ámbito de aplicación | P4      |
|                                                                                                                                    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |         |
|                                                                                                                                    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |         |
|                                                                                                                                    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |         |
|                                                                                                                                    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |         |

## ÍNDICE

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.- INTRODUCCIÓN-REFERENCIAS LEGALES .....                                      | 2  |
| 2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....                                             | 3  |
| 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS .....                                      | 4  |
| 4.- DEFINICIONES .....                                                          | 5  |
| 1. ¿Qué se considera acoso sexual? .....                                        | 6  |
| 2. ¿Qué se considera acoso por razón de sexo? .....                             | 6  |
| 3. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing? ..... | 6  |
| 4. ¿Hay tipologías de acosos sexistas? .....                                    | 7  |
| 5. ORGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO/ACTUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO       | 9  |
| 6.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....                                             | 10 |
| 7.- GARANTÍAS RECTORAS DEL PROCEDIMIENTO.....                                   | 11 |
| Criterios de Actuación .....                                                    | 11 |
| Garantías de Actuación .....                                                    | 11 |
| 8.- METODO OPERATIVO .....                                                      | 12 |
| Modelos                                                                         |    |

## 1.- INTRODUCCIÓN-REFERENCIAS LEGALES

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas 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. Estas medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

Asimismo, la representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El presente documento describe la sistemática de actuación ante situaciones que pudieran constituir directa o indirectamente acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Desde el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, se manifiesta que el acoso sexual es una variedad de comportamientos y prácticas inaceptables que van más allá del abuso físico. La violencia afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque las mujeres se ven desproporcionadamente más afectadas.

Las personas que perpetren el acoso pueden ser gerentes, supervisores, pares, colegas y terceras partes como clientes, proveedores, participantes o amistades, personas cercanas a la víctima, por lo que la entidad debe comprometerse a atajarlo en cuanto tenga conocimiento según cada circunstancia.

## 2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Grupo SMURFIT WESTROCK en España hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, el Grupo SMURFIT WESTROCK en España, en adelante “Smurfit”, declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución efectiva de este compromiso, el Grupo SMURFIT WESTROCK en España, exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, el Grupo SMURFIT WESTROCK en España, y la representación sindical, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS

El presente procedimiento es de aplicación en todos los centros de trabajo de la mercantil Smurfit Westrock España, S.A así como en el resto de plantas / mercantiles que el Grupo Smurfit Kappa, (desde julio 2024, Grupo Smurfit Westrock) tiene en territorio español de la División cartón.

La relación de mercantiles que quedan sujetas a este protocolo son:

| Razón social:                         | CIF:      |
|---------------------------------------|-----------|
| Smurfit Westrock España, S.A.         | A78948007 |
| Smurfit Westrock Córdoba, S.L.        | B81583692 |
| Smurfit Westrock Huelva, S.A.         | A21044649 |
| Smurfit Westrock Totana, S.L.         | B53720983 |
| Smurfit Westrock Iberoamericana, S.A. | A28112001 |
| Smurfit Westrock Almería, S.A.        | A04017588 |
| Smurfit Westrock Hexacomb Aoiz , S.L. | B31243413 |
| Smurfit Westrock Alcolea, S.L.        | B14597215 |

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación y tramitación con rigor y eficacia de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de Smurfit en España, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre

cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Smurfit Westrock en España en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de Smurfit Westrock en España, reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por la empresa de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que la empresa no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de Smurfit Westrock en España se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la aprobación de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección de la empresa, o bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo, así como su interpretación, siempre con la presentación del caso por parte de la **Comisión de Instrucción**.

#### 4.- DEFINICIONES

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley

Orgánica.

El Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Téngase en cuenta que según el Artículo 13 de la prueba en la Ley 3/2007, "de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad".

Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

### 1. ¿Qué se considera acoso sexual?

El Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es “[...] *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*”.

### 2. ¿Qué se considera acoso por razón de sexo?

El Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente “*Constituye acoso por razón de sexo y es 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*”.

#### 2.1. ¿Qué se considera discriminación por embarazo o maternidad?

El Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo*”.

### 3. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de **acoso sexual** se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 actualizar, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La **diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo**, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

**El acoso moral**, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral *toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menos cabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.*

**Acoso laboral:** *designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos.*

#### 4. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

##### a. **Tipologías de acoso sexual:**

###### *Conductas verbales*

Acoso sexual ambiental:

- Creando un ambiente intimidatorio, hostil a través de bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes o publicaciones en redes sociales, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

#### Chantaje sexual:

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, vía telefónica o a través de redes sociales, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

#### Otras conductas (verbales, no verbales y/o de carácter físico)

- Presiones y amenazas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Ciberacoso en ámbito laboral mediante el uso de medios de comunicación digitales, especialmente las redes sociales. El ciberacoso se caracteriza por utilizar dispositivos electrónicos de comunicación.

#### **b. Tipología de acoso por razón de sexo**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género.
- Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en

función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional siempre y cuando esté relacionado con razón de sexo.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

#### **c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su categoría profesional o su capacidad profesional dentro de esa cambiar por concepto de nuestra realidad de empresa.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

### **5. ORGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO/ACTUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de nuestra empresa y centros de trabajo.

**Comisión Instructora (única para SK en España)**: Comisión temporal compuesta por 4 personas, dos por parte de la Dirección de la Empresa (1 por la División Cartón y 1 por la División Papel) y dos por parte de la Representación de la Personas Trabajadoras; asistidas, si así se decidiera, por una persona experta externa; en ningún caso las personas participantes en la misma podrán tener una relación de dependencia/cercanía con la persona denunciante o denunciada; claramente ninguna persona denunciada o denunciante podrá formar parte de esta Comisión; si fuera el caso la persona o personas, serán sustituidas por la representación correspondiente.

La parte social de la Comisión instructora estará compuesta por dos personas en representación de los sindicatos mayoritarios de la empresa.

Su objetivo será la investigación de la denuncia, analizando los hechos objetivos en cada caso y presentando un informe de conclusiones a la Dirección de la Empresa quien deberá adoptar las medidas oportunas.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar la apertura de expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

**Expertos Externos:** profesionales que cuenten con experiencia y formación especializada en esta materia, invitados por la Comisión de Instrucción, a participar en Comisiones de Investigación; en los casos de acoso sexual la participación de una persona externa será obligatoria.

## 6.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La Dirección General de Smurfit Westrock en España, manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo el principio básico del derecho de las personas trabajadoras a un trato respetuoso y digno.

En este sentido, la Dirección de Smurfit Westrock en España, manifiesta expresamente que:

- Toda Persona Trabajadora tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda situación de acoso constituye, en principio, una posible situación de discriminación que en ningún caso puede ser tolerada por la Empresa.
- Toda Persona Trabajadora que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Procedimiento.

Asimismo, la Dirección General de Smurfit Westrock en España, asume el compromiso de promover que sea denunciada cualquier situación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo quien la sufre o por quien sea conocedor/a de los hechos; así como de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar conductas que pudieran definirse como acoso en el ámbito en el Trabajo.

Para hacer efectivo dicho compromiso la Dirección de cada centro de trabajo se compromete a dotar de los mecanismos de control y detección necesarios para prevenir, detectar y eliminar cualquier tipo de conducta contraria a la dignidad de las Personas Trabajadoras y en su virtud se procede a implantar el presente Procedimiento de Actuación.

## 7.- GARANTÍAS RECTORAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- **Protección de la intimidad** de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuanto lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- **Investigación profesional y exhaustiva** de los hechos denunciados.
- **Audiencia imparcial y tratamiento justo** para todas las personas afectadas.
- **Confidencialidad de la información y actuaciones practicadas:** No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación, salvo a la Representación legal de las personas trabajadoras en los supuestos en que legalmente fuere preceptiva.
- **Celeridad en la tramitación** urgente, sin demoras indebidas.
- **Adopción de las medidas** de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas.

Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda **imputación, acusación o denuncia falsa** en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario.

### Criterios de Actuación

Cualquier persona podrá formular, directamente, sus denuncias, por acoso sexual o por razón de sexo a través de la Comisión Instructora, utilizando cualquiera de los siguientes canales:

- email establecido al efecto: [acoso@smurfitkappa.es](mailto:acoso@smurfitkappa.es); las personas con acceso a este correo serán las definidas como integrantes de la Comisión de Instrucción.
- Si se recibiera una denuncia por el canal "Speak Up", la Dirección de Recursos Humanos comunicará la misma a la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas.

### Garantías de Actuación

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- **Respeto y confidencialidad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, se firmará un documento de compromiso de confidencialidad por parte de las personas que componen el Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de iniciar cualquier proceso.
- **Protección de las víctimas** y acompañamiento mientras dure. Intentar que se la entrevista el menor número de veces posible durante el proceso y una vez finalizado restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

- **Prudencia:** Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor prudencia hacia todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas y los plazos previstos en el Protocolo de Actuación.
- **Protección de la salud:** Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones en el trabajo de la víctima, la Empresa se compromete a restituir a las Persona denunciante en las condiciones más próximas posibles a su situación en el trabajo de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Inadmisión de Denuncias Falsas:** Si investigados los hechos denunciados se comprobara que las actuaciones surgen a partir de una denuncia falsa sin ningún tipo de fundamento, la Empresa se compromete a adoptar las medidas oportunas para evitar ese tipo de actuaciones contrarios a la legalidad y eliminación de conductas que atenten contra la dignidad y respeto de las Personas Trabajadoras.
- Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en el RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.
- La empresa asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

## 8.- METODO OPERATIVO

### 8.1.- ACTUACIÓN REACTIVA.

#### 8.1.1.- Criterios de actuación.

Toda persona trabajadora de Smurfit Westrock en España, que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la **Comisión de Instrucción** por medio de los canales establecidos anteriormente (por escrito mediante el modelo de denuncia que se adjunta al final del Protocolo).

Una vez informada la Comisión de Instrucción, esta deberá valorar en el plazo de tres días: la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia; y, si encuentra indicios suficientes iniciará el proceso de investigación.

Del mismo modo, tras la recepción de la denuncia, las personas pertenecientes a la Comisión de Instrucción firmarán el documento de compromiso de confidencialidad y darán paso al inicio de la investigación.

Según la gravedad de los hechos, si las personas que instruyen el expediente informador lo ven adecuado podrá solicitar la adopción de medidas cautelares, tales como:

- La licencia temporal de la persona denunciada durante el tiempo necesario para que se investigue la denuncia.
- Separar a las personas involucradas para que no coincidan en los turnos.
- Cualquier otra medida que se considere necesaria y respete los principios de legalidad, presunción de inocencia...

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina o turno, será la Comisión de Instrucción la que decida qué persona es trasladada, facilitando el Departamento correspondiente que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

#### **La Comisión deberá:**

- Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
- Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Valoración.
- El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible.

**Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe**

### **de conclusiones.**

En este plazo La Comisión de Investigación se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas, así como de cualquier otra que se considere puede aportar información a la investigación.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que se hayan vertido. Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Al final del proceso La Comisión de Instrucción redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Empresa, así como a las personas involucradas (denunciante y denunciada) para proceder de conformidad.

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión de Instrucción.

Si, la Comisión de Instrucción considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la Empresa y ésta, una vez valorado conjuntamente con la víctima, dará traslado al Ministerio Fiscal.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior,

de las vías administrativas y/o judiciales.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido, además de por los componentes de la Comisión; dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de su testimonio.

Quién considere que ha sido objeto de acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo, o plantee una denuncia en materia de acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo, y quién preste asistencia en cualquier proceso de investigación, ya sea facilitando información o interviniendo como testigo, no será objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento en el trabajo grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir asistidos por un representante legal de los trabajadores u otra persona de confianza de la misma, a su elección.

#### **Denuncias infundadas o falsas.**

Si tras la investigación de los hechos, el Informe de Conclusiones llegara a la convicción de que el escrito de Denuncia resultara realizado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, una vez valorados los hechos, se propondrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s a los efectos oportunos

#### **Seguimiento y control.**

La Comisión de Instrucción comunicará al Director/Gerente General del centro de trabajo o, en su caso, Dirección de Recursos Humanos de la planta o fábrica, el resultado y conclusiones de la investigación, para que se adopten las medidas oportunas, y archivará los Informes de Conclusiones así como la documentación anexa al Expediente garantizando la aplicación de las obligaciones que procedieran en materia de Protección de Datos de carácter personal.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas corresponderá tanto a la Dirección del centro de trabajo como a la Dirección de Recursos Humanos, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

## MODELOS

### MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete 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 sexual y/o acoso por razón de sexo.
- 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.

Asimismo, declaro que he sido informado por mi empresa la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

## MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### SOLICITANTE (marcar)

☐ Persona afectada ☐ Recursos Humanos  
☐ Representantes de los Trabajadores ☐ Otros

### TIPO DE ACOSO (marcar)

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Sin especificar

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Sexo: H/M

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Empresa contratante:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

### POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

### SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

### LOCALIDAD Y FECHA

### FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE