

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de los CEE del Grupo AMIAB y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas llegaran a producirse.

Será de aplicación a la totalidad del personal empleado en cualquiera de los CEE de AMIAB cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma.

2. EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Toda persona tiene derecho a recibir un trato **RESPETUOSO** y **DIGNO** en el trabajo. Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral **LIBRE** de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona.

El acoso sexual dirigido a las trabajadoras y a los trabajadores es considerado como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género. Se hace incuestionable, por tanto, establecer las medidas y estrategias oportunas para detectarlo y erradicarlo en el entorno laboral.

Este protocolo formara parte de la normativa interna y del código ético del grupo AMIAB de manera complementaria al plan de igualdad.

3. QUÉ ES Y CÓMO DETECTARLO

Existen diferentes formas de **ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL** y es esencial que podamos identificar cada uno de los aspectos que puedan estar indicándonos que se está dando hacia nuestra persona o hacia cualquier miembro de la empresa:

Acoso sexual y por razón de sexo

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Podemos identificar algunas de estas actitudes como:

- Solicitar favores sexuales como condicionantes del empleo (chantaje sexual, aunque no llegue a consumarse)

- Envío de material sexual ofensivo (por ejemplo, fotografías a través del teléfono móvil, mensajes de texto, cartas, etc.)
- Proceder al contacto físico no deseado con la víctima (pellizcos, palmadas, tocamientos, etc.)
- Presionar para que la víctima acepte tener relaciones sexuales, o amenazar con represalias si se niega
- Hacer gestos obscenos de índole sexual de forma continuada
- Preguntar constantemente sobre la vida sexual de una persona
- Pedir citas de manera reiterada cuando la persona ya ha manifestado abiertamente su negativa
- Realizar insinuaciones, comentarios o afirmaciones sexuales
- Comentar abiertamente acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual
- Acechar a una persona buscando quedarse deliberadamente a solas con ella
- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertad de movimientos de la víctima
- Difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona
- Espiar en lugares reservados, por ejemplo, en vestuarios o baños
- Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.

Se considera acoso siempre que provenga de **jefes/as, compañeros/as o cualquier persona** con la que tengamos relación por causas laborales.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las

distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones.

A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

a) **Comunicación, difusión y publicidad del protocolo:** El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en cualquiera de los CEE del Grupo AMIAB. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

- Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realización de **sesiones de información y sensibilización**, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, folletos que se darán a todos los empleados cuando comiencen su relación laboral con cualquiera de nuestros CEE, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
- **Formación anual** general, que se incluirá en la formación anual de PRL, sobre los canales de denuncia, así como el resto del contenido del protocolo para todos los trabajadores/as, y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.

c) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano de control del plan de prevención de delitos que el Grupo AMIAB posee.

d) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

f) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada.

g) Denuncias falsas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o falsas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que se puedan llevar a cabo por parte del Grupo AMIAB y de acuerdo a su normativa complementaria.

h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud

laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento, coordinándose para ello con el Área de Prevención de riesgos laborales

6. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ESTOS COMPORTAMIENTOS

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier trabajador que pudiera tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá **PONERLO EN CONOCIMIENTO** de cualquiera de los ENCARGADOS DE APOYO A LA PRODUCCION, UNIDAD DE APOYO y/o DELEGADOS SINDICALES, los cuales, sin juicios de valor, trasladarán esta información al ORGANISMO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS, o en su defecto si se quiere mantener la confidencialidad a través del canal de denuncias de la web corporativa.



EL ORGANISMO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS tendrá en materia de denuncias de acoso sexual la siguientes competencias:

- Recibir las denuncias, quejas, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso.
- Investigar las denuncias de acoso que se reciban.
- Vigilar que se mantiene y cumple con la confidencialidad del caso y de las personas implicadas.

- Redactar un informe con la propuesta de medidas a adoptar.
- Llevar un seguimiento de las denuncias presentadas y de las acciones correctivas que se hayan llevado a cabo.
- Apoyar a las víctimas en todos los procesos, si estas deciden. denunciar el caso, por alguna de las vías disponibles fuera de la empresa.
- Incorporar mecanismo para que todas las personas que entren a trabajar en la empresa, conozcan y firmen el protocolo.
- Realizar divulgación a través de los diferentes canales con el objetivo que sea conocido por todos los trabajadores/as de la plantilla del Grupo AMIAB, y los agentes que tengan cualquier tipo de relación con ella.
- Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

a) Fase 1: Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud por cualquiera de las vías vistas anteriormente.

2. Están legitimados para presentar la comunicación: la persona presuntamente acosada, o cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual y por razón de sexo. En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y el comité de prevención del acoso, recabará su consentimiento expreso para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

b) Fase 2: Valoración inicial de la comunicación e investigación

1. Una vez se tenga conocimiento por cualquiera de las vías establecidas previamente, se transmitirá, al órgano de control del plan de prevención de delitos

2. El ORGANISMO, de acuerdo a su normativa interna, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros. A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que si fuese necesario las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral.

3. A la vista de las citadas actuaciones, el Órgano de control del plan de prevención de delitos deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1ª. Proponer el archivo de las actuaciones, motivando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
- c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

2ª. Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, se recogerá la información mediante entrevistas en las que se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testimoniales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a. Y recogiendo la información complementaria si la hubiese. En la toma de declaración se escuchará a las partes y las/los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención.

Al término de dicha investigación, se redactará un informe-propuesta, que será aprobado por el órgano de control del plan de prevención de delitos con la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testimoniales.
- Antecedentes de hecho y descripción cronológica de los hechos
- Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso sexual y por razón de sexo.
- Propuesta de medidas correctoras y sancionadoras del caso.

c) **Fase 3: Finalización del procedimiento.**

1. Una vez recibido el informe-propuesta, se remitirá informe AL ORGANO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENICION DE DELITOS DEL GRUPO AMIAB, que podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:

- a) Facilitar y acompañar a quienes hayan sido objeto del mismo en el proceso de denuncia ante las autoridades, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

- b) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

- c) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

- d) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora

Fdo: por la empresa

Fdo: por el comité de empresa