



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS ACOSOS SEXUAL, MORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA AMG SERVICIOS INTEGRADOS, SL.

### 1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Todas las personas tienen derecho a un trato digno y el acoso sexual atenta contra la dignidad de las personas. Es por ello, que la empresa **AMG SERVICIOS INTEGRADOS, SL.** no permitirá ni tolerará estas situaciones y establece las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de situaciones que puedan vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras.

#### PRINCIPIOS BÁSICOS:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo.

3º.- Estas conductas, una vez probadas, se considerarán como falta disciplinaria grave o muy grave. Se protegerá especialmente al trabajador o trabajadora que haya sido víctima de tal situación, salvaguardando la confidencialidad y sin vulnerar la presunción de inocencia del presunto acosador/a.

4º.- Todo el personal de **AMG SERVICIOS INTEGRADOS, SL.** y en especial la alta dirección, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral seguro y digno.

5º.- El presente protocolo establece los medios y el procedimiento para la prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo, con el objetivo de dar una rápida respuesta en el caso de que estos hechos lleguen a producirse.

Ante la denuncia de los hechos, se deberá llevar a cabo la pertinente investigación, caracterizada por los principios de imparcialidad, celeridad, igualdad, confidencialidad, y presunción de inocencia.

La investigación garantizará el derecho de los interesados a formular alegaciones y a utilizar los medios de defensa legalmente pertinentes que permitan llegar a una resolución y, en su caso, a la imposición de una sanción, proporcional a los hechos y culpabilidad suficientemente probada.

6º.- Este protocolo se enmarca en las normas constitucionales, laborales y cuantas referencias legislativas la amparen.

### 2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

#### ACOSO MORAL (MOBBING)

**Acoso Moral:** Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad o efecto de destruir las redes de comunicación de la persona acosada, dañar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido o agredidos, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes situaciones:

- El superior o un compañero o compañeros restringen a la persona las posibilidades de hablar con otros compañeros, mediante la separación física o la prohibición de hablar o comunicarse con él.
- No asignar tareas a una persona que las tenga incluidas en la responsabilidad de su puesto o asignar tareas degradantes, muy por debajo de sus capacidades o que atenten contra sus creencias.



- Ataques a la vida privada de la víctima o críticas permanentes a la vida privada de una persona o la ridiculización de sus creencias religiosas, políticas, éticas o de cualquier otra índole y características físicas, psicológicas o morales de la persona incluyendo al mismo tiempo su orientación sexual

## ACOSO SEXUAL

**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.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquél no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros, e incluso clientes, proveedores, o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

## ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Será considerado una conducta discriminatoria por razón de sexo.

- La discriminación por razón de sexo hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo.
- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### **3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

#### **COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS**

La denuncia de los hechos deberá ser formulada mediante un escrito dirigido a la Comisión de Igualdad o a la Coordinadora de Servicios, que derivará la denuncia a la Comisión de Igualdad. Este escrito debe explicitar con claridad los hechos, los presuntos autores y los medios de prueba que aporta. El escrito puede ser firmado por la propia víctima o por la persona que haya sido testigo de los hechos y que desee formular la denuncia, aún sin el consentimiento de la víctima.

#### **ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y PLAN ACTUACIÓN**

Tras llegar la denuncia a la Comisión, se asignará un instructor (pudiendo ser interno o externo), el cual iniciará una investigación teniendo en cuenta los medios de prueba oportunos. En un plazo máximo de 20 días, el instructor deberá tener concluido un informe preliminar. Del resultado de las averiguaciones realizadas se dará cuenta a la Comisión de Igualdad. Este instructor no deberá tener ningún tipo de relación familiar o personal ni con el denunciado/a ni con el/la denunciante, ni ser compañero en el mismo departamento o área.

La Comisión tiene entre sus competencias las de derivar el hecho a las autoridades laborales o jurídicas oportunas en el caso de que el hecho pueda ser constitutivo de delito o tomar las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa, así como prestar apoyo y orientación a las personas que puedan ser víctimas de las situaciones de acoso las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa, así como prestar apoyo y orientación a las personas que puedan ser víctimas de las situaciones de acoso.



En todas las etapas del proceso se mantendrá la adecuada confidencialidad y respeto a las personas que hayan presentado la denuncia, a las víctimas y a los denunciados/as, a los que se deberá respetar y hacer respetar su derecho a la presunción de inocencia.

## CONCLUSIÓN

La Comisión de Igualdad, basándose en las pruebas aportadas por el Instructor del caso en su informe resolverá:

- El cierre del expediente en el caso de que las pruebas no sean concluyentes, haciendo constar si la denuncia fue presentada o no de buena fe. En el caso de que quede sobradamente probado que el/la denunciante actuó de mala fe se determinarán las responsabilidades y sanciones que conlleve este hecho en cuanto a medidas disciplinarias.
- Adopción de medidas cautelares: en el caso de que los hechos puedan ser constitutivos de un delito que deba ser puesto en conocimiento de las autoridades laborales y jurídicas pertinentes, y en virtud del perjuicio que pueda estar siendo causado a la víctima, se propondrá alguna de las siguientes medidas cautelares como el traslado o el cambio de puesto de trabajo.
- Si se consideran probados los hechos y en función del tipo, intensidad, reiteración y daño provocado, se graduará la falta como grave o muy grave, aplicando en ese momento las sanciones correspondientes. En este caso las medidas a adoptar deben considerar que el /la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo departamento (o en el mismo edificio de ser posible tal medida). En este caso será la víctima la decisión de permanecer en su puesto o ser trasladada, sin que esto suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Las conclusiones serán comunicadas por escrito a las partes que hayan intervenido en el proceso.