



Protocolo de gestión frente al acoso sexual, acoso moral o mobbing, o aquel en razón de sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual o identidad de género



Aprobado por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Dirección de AIMEN

Índice

1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS.....	2
PRINCIPIOS ORIENTADOS A PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO:	2
PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVISTO EN EL PRESENTE PROTOCOLO:	2
2.- OBJETIVOS.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	3
3.- AMBITO DE APLICACIÓN	4
4.- DEFINICION Y TIPOLOGIAS DE ACOSO	4
4.1 ACOSO SEXUAL.....	4
4.2. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD DE GÉNERO	5
4.3. ACOSO DISCRIMINATORIO	6
4.4. ACOSO MORAL (MOBBING)	6
4.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	7
4.6 DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR.....	8
4.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.....	8
4.8. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR.....	8
4.9. ACOSO CIBERNÉTICO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	8
5.- MEDIDAS PREVENTIVAS.....	8
5.1 LA SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.....	9
5.2 LOS MODELOS DE GESTIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.....	10
6.- FORMACION.....	10
7.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION EN MATERIA DE VIOLENCIA Y/O ACOSO.....	11
8.1 COMISION FRENTE AL ACOSO	11
8.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ante denuncia presentada por la víctima.....	14
8.3. Composición de la comisión frente al acoso/comisión instructora para los casos de acoso.	15
8.4 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia. Sugerencias recibidas.....	16
8.5 La fase preliminar o procedimiento informal.....	17
8.6 El expediente de instrucción/fase de investigación.....	19
8.7 La resolución del expediente de acoso	21
8.8 Seguimiento	23
8.9 Plazos del Procedimiento	23
8.10 Supuestos de carácter delictivo	23
9.- SISTEMA DE INFORMACIÓN INTERNO DE AIMEN.....	23
10.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	24
ANEXO NOMBRAMIENTOS I.....	25
FIRMAS	¡Error! Marcador no definido.

1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

En fecha 18 de Diciembre de 2016 el Consejo Directivo de AIMEN , como más alto órgano de Gobierno de la Asociación aprobó una POLÍTICA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO Y EL ACOSO SEXUAL, difundida entre los miembros de la organización, en la cual expresaba su absoluto rechazo a todas las situaciones que conllevaran acoso sexual, acoso moral o mobbing, o aquel en razón de sexo, raza, religión, edad, nacionalidad u orientación sexual; exigiendo una conducta irreprochable de y hacia todos los miembros de la asociación y terceros con los que se relaciona, con respeto absoluto a los derechos fundamentales de la persona y dignidad del ser humano.

En la misma senda, con el presente protocolo, AIMEN manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso moral o mobbing, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o acoso por razones de raza, religión, edad o nacionalidad, considerándolas en todo caso como inaceptables, independientemente de quien resulte ser la persona víctima o acosadora.

Con el objetivo de prevenir conductas de acoso y garantizar los derechos de las personas, los principios con los que la empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen en desarrollo de los procedimientos previstos en este Protocolo, serán los siguientes:

PRINCIPIOS ORIENTADOS A PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO:

No tolerancia con el acoso: este principio, que implica la no transigencia con cualquier conducta irrespetuosa o de cualquier tipo de acoso en el centro, está directamente vinculado a la prevención de los riesgos derivados del trabajo, con todas las consecuencias en materia de derechos y obligaciones que una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone para las personas trabajadoras y las empresas.

No discriminación e igualdad de trato: este principio se traduce, por una banda, en el compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con el trato correcto y digno, que respete la intimidad y la integridad física y moral, y, por otra, el rechazo público y compartido de tratos degradantes, humillantes u ofensivos, basados en cualquier razón, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectivo sexual o la identidad de género, idioma, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral.

Cooperación: el principio de cooperación supone un compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con el personal contratado, subcontratado o puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, el de colaborar en la prevención de las situaciones de violencia y acoso que pudieran afectar a estas personas en el centro de trabajo, adoptando con este fin todas las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información y sensibilización.

PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVISTO EN EL PRESENTE PROTOCOLO:

Información y transparencia: este principio se traduce en el necesario conocimiento de los procedimientos de investigación de conductas de acoso, así como las medidas dirigidas a su prevención, por parte de todas las personas trabajadoras, tanto las integradas en el cuadro de personal de la empresa titular del presente Protocolo, como las integradas en los de las contratadas, subcontratadas y empresas de trabajo temporal, y la todos los niveles jerárquicos de dichas mercantiles.

Celeridad y eficacia: el cumplimiento de este principio supone que los procedimientos regulados en este Protocolo deberán iniciarse y desarrollarse sin dilaciones indebidas, sean éstas imputables a una insuficiente asignación de medios humanos y materiales o a otras razones, y que las resoluciones

alcanzadas deberán aplicarse inmediatamente, salvo que se establezcan en estas, plazos concretos diferentes.

Respecto a los derechos fundamentales de las personas: en la aplicación de los procedimientos de investigación en las situaciones de violencia y acoso se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.

Contradicción: la salvaguardia de este principio implicará dos garantías. La primera, la de que será objeto de investigación cualquier queja presentada por trabajadoras y trabajadores que se consideren objeto de acoso; la segunda, la que supone que la persona que pueda ser objeto de la resolución que ponga fin a los procedimientos regulados en este Protocolo deberá ser escuchada en el seno de éstos.

Imparcialidad y objetividad: en aplicación de los procedimientos de prevención e investigación del acoso se garantizará la ausencia de favoritismos e intereses personales en las personas instructoras, y que las decisiones sean tomadas atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de juicios, prejuicios o tratos diferenciados por razones no apropiadas.

Confidencialidad: todas las denuncias que se presenten en el ámbito del procedimiento de investigación regulado en el presente Protocolo serán tratadas con la máxima seriedad y respeto, garantizando la confidencialidad.

Indemnidad: en ningún caso podrán derivarse represalias derivadas de la investigación en curso o de los resultados de esta contra el personal afectado o involucrado.

2.- OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo es doble:

Por un lado, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso en cualquiera de sus modalidades.

Por otro, establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso, con la finalidad explícita de prever, evitar y erradicar este tipo de conductas en el entorno laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Formar, informar, sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras de esta empresa, en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, mostrando las pautas para que puedan identificarse dichas situaciones, para prevenir y evitar que se produzcan.
2. Definir medidas preventivas que eliminen y, en su caso, reduzcan el riesgo de conductas de acoso.
3. Definir y establecer procedimientos claros y precisos para tratar a estas situaciones de forma efectiva e integral una vez que se produzcan.
4. Disponer de las medidas necesarias o de una organización específica para atender a y resolver los casos que se produzcan.
5. Dotar a todo el personal de la empresa de adecuada información, para afrontar cualquier situación de acoso que le afecte o de la que tenga conocimiento.
6. Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
7. Garantizar la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas, incluidas las medidas preventivas que sean necesarias.
8. Finalizar con el acoso y, si es necesario, aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.
9. Mantener actualizado el protocolo y hacer las correspondientes revisiones periódicas.

3.- AMBITO DE APLICACIÓN

Las personas protegidas por el presente Protocolo serán todas las que prestan servicios para la empresa, así como los trabajadores y trabajadoras que lo hagan en sus instalaciones o centros de trabajo, bien por cuenta de otras empresas contratistas o subcontratistas, bien por cuenta de empresas de trabajo temporal.

El protocolo incluirá asimismo:

- Medidas de apoyo y protección para la defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras expuestas en el párrafo anterior cuando el agresor/a no pertenencia a la empresa.
- Medidas para el análisis y tratamiento de conductas por parte de personas trabajadoras de la empresa que afecten a personas ajenas a ella.

El protocolo se aplicará además a la violencia y el acoso acaecidos en relación con el trabajo y como resultado del mismo, y en ese sentido se entiende aplicable a las situaciones que se den en cualquiera de las ubicaciones o medios siguientes:

- a) En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos o privados que sean parte del mismo.
- b) En el lugar donde se realice cualquier gestión económica relacionada con la actividad laboral, en los de comida y/o descanso, en las instalaciones sanitarias y de aseo y en los vestuarios.
- c) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en los desplazamientos, viajes, alojamiento, eventos o actividades de formación o sociales relacionadas con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

4.- DEFINICION Y TIPOLOGIAS DE ACOSO

4.1 ACOSO SEXUAL

Constituye ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido 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, hostil, humillante, degradante u ofensiva. Se entenderá creado dicho entorno con base en un simple hecho aislado, sin que se requiera una reiteración o carácter sistemático en la conducta calificada.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones:

- Descendiente o ascendiente (puede ejercerse tanto por parte de quien tiene superioridad jerárquica como por parte de otro trabajador o trabajadora).
- Horizontal (el autor o autora y la víctima no tienen relación jerárquica).
- Por parte de la clientela o terceras personas relacionadas con la víctima por causa de trabajo.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso sexual, las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales. Comentarios e insinuaciones obscenas.
- Sugerencias de tipo sexual acompañadas de promesas explícitas o implícitas de un trato preferente si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la persona acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Propositiones sexuales, insultos, amenazas.

- Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje con comentarios sobre el cuerpo, apariencia, opción sexual, estado civil etc.
- Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico (tocamientos, pellizcos, caricias, palmadas, rozamientos, silbidos...) no deseada.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos, imágenes, vídeos, cartas o mensajes no deseados, ofensivos, con contenido sexual o que propongan, inciten o fuercen a mantener relaciones sexuales.
- Colocar chistes, fotos, calendarios sexualmente explícitos en internet, en la oficina o fondo de pantalla del PC que atenten contra la dignidad de la persona.

4.2. VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD DE GÉNERO

Se considera violencia y acoso por razón de género la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. En el mismo artículo 1.2, el convenio contempla que, sin perjuicio de las definiciones anteriores, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Se considera 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 crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

Se incluye todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera acoso por razón de identidad de género cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra una persona debido a su orientación sexual o cambios en la identidad de género.

En general, constituyen acoso por razón de identidad de género el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, por identificarse como persona lesbiana, gay, transgénero, bisexual o intersexual (que pueden ser en forma de dibujos, mensajes, burlas, chistes, comentarios sobre la apariencia o condición, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones), o por razón de maternidad o de embarazo.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas por razón de sexo o identidad de género, las siguientes:

- Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron 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.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de forma injusto o de forma en la misma, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen y/o reputación profesional.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona trabajadora.
- Utilizar humor transfobo, intéfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la parte receptora.

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

4.3. ACOSO DISCRIMINATORIO

Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en la que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Integran la definición de acoso discriminatorio todas aquellas decisiones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a los sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores o trabajadoras como reacción ante la su participación en un conflicto colectivo o huelga, una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con una de las características de la persona trabajadora recogidas en el párrafo anterior, entre otras, las siguientes:

- Juzgar el desempeño del puesto de trabajo de forma ofensivo.
- Burlarse de las discapacidades de la persona trabajadora.
- Atacar a las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora.
- Atacar la nacionalidad, origen o etnia de la persona trabajadora.
- Ataques por motivos sindicales.
- Ataques por la edad o estado civil.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos con un origen en sus características personales.
- Amonestaciones con descualificación por no realizar bien su trabajo.

4.4. ACOSO MORAL (MOBBING)

Según la Nota Técnica de Prevención núm. 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, y que le afecta negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer la mujer.

Es necesario añadir, en este apartado, la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se entiende como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales

comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o además, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso moral, las siguientes:

- Dejar el trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a quien formuló alguna queja, denuncia o demanda frente a la empresa o que colaboraron con la persona que reclamó.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador o trabajadora.
- Reprender reiteradamente el trabajador o trabajadora ante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Asignar tareas o trabajos por bajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Realizar conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en éste, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- 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.

4.5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

a) Discriminación directa: es la situación en la que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, fuera o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 (nacionalidad, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A ese efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del medio ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 (nacionalidad, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

4.6 DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR

a) Discriminación por asociación: cuando una persona o grupo en la que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

4.7. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL

a) Discriminación múltiple: cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas.

b) Discriminación interseccional: cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas, generando una forma específica de discriminación.

En supuestos de discriminación múltiple e interseccional:

1. La motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.
2. Las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

4.8. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4.9. ACOSO CIBERNÉTICO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Se considera acoso cibernético en el mundo del trabajo cualquier forma de comportamiento agresivo contra una persona o grupo de personas, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en el entorno de trabajo.

5.- MEDIDAS PREVENTIVAS

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de violencia y acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respecto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales (artículos 4 y 17 del Estatuto de los trabajadores).

El Convenio 190 de la OIT impone una serie de obligaciones, entre las que destacan las siguientes:

- Una política del lugar de trabajo de "tolerancia cero" a la violencia y al acoso, que defina con claridad los derechos y obligaciones de los trabajadores, que establezca programas de prevención, que prevea especial cuidado y privacidad en las comunicaciones que hayan de ver con situaciones de violencia.
- Establecimiento en las organizaciones de mecanismos de presentación de denuncias e investigación, medidas de protección evitando represalias, información, capacitación y adopción de medidas adecuadas.

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales que regulan el derecho de las y los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye una obligación fundamental de la empresa, velar por la consecución de un ambiente de trabajo adecuado y libre de comportamientos no deseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los apartados anteriores.

Por ello, y en cuanto se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso hacia otras trabajadoras o trabajadores, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en una situación de acoso.

La empresa, con relación al enfoque preventivo del protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, género o identidad. Estas medidas quedan clasificadas en torno a los siguientes ámbitos de actuación:

- a) La sensibilización, información y formación
- b) Los modelos de gestión en la organización

5.1 LA SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Con el fin de que todo el personal conozca la posición de la empresa y de trasladar toda la información a la organización se compromete a realizar acciones de información y sensibilización, información y formación:

1. Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse. Así, se informará oficialmente de la existencia del protocolo a través del correo electrónico y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
2. Divulgar los principios enunciados de no tolerar estas conductas. Se emplearán, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y personal directivo.
3. Difundir el presente protocolo, para conocimiento de todo el personal y su representación legal. Así, al objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro y fuera de la empresa el contenido de éste (incluidas las empresas subcontratadas y empresas de trabajo temporal). Se facilitará una copia del presente Protocolo a las trabajadoras y trabajadores de nuevo ingreso.
4. Contar con una organización del trabajo que no sea susceptible de producir situaciones de violencia y acoso, para lo que se realizarán las evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta los riesgos psicosociales, se analizará la carga de trabajo y su distribución entre las trabajadoras y trabajadores, así como cualquier acción encaminada a mantener un buen clima laboral.
5. Se aportará a todo el personal el protocolo de prevención y actuación con una circular que muestre como puede detectarse una situación de acoso e informar sobre los derechos y recursos con los que cuenta el personal.
6. Se organizará una reunión de presentación del protocolo a todo el personal, donde se le explique sus derechos, reglamentos y las leyes que lo protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas y denuncias.
7. Se realizará un seguimiento periódico de las denuncias para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta

5.2 LOS MODELOS DE GESTIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

Sin perjuicio, en lo que le afectare, de lo que se señalará más tarde en el punto 9 de este protocolo respecto el Sistema de Información Interno de AIMEN, Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa realizará la evaluación de riesgos psicosociales dentro del marco de la gestión de prevención de riesgos en la empresa. Así:

- La evaluación de riesgos psicosociales consistirá en un análisis de los factores organizativos (o de riesgo psicosocial) que puedan ser fuente y origen de conductas de acoso moral, de tal modo que reduciendo tales factores se haga más difícil el paso a situaciones de conflicto.
- La evaluación de riesgos debe identificar también los factores que pueden causar estrés o violencia (incluido en este concepto el acoso y la violencia sexista) y tomar todas las medidas necesarias para prevenirlos.
- Actualizará los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar su desarrollo en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso.
- Definirá claramente los objetivos de cada departamento o área, así como las tareas necesarias para su consecución, de tal modo que todas las personas del cuadro de personal conozcan exactamente cuáles son sus funciones.
- La empresa pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
- Realizará entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles fueron los motivos.
- Realizará el seguimiento de los casos de baja laboral.
- Habilitará un sistema informático por el cual el personal pueda presentar anonimamente sus quejas y propuestas de mejora del protocolo.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarlo sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

6.- FORMACION

La Dirección de la empresa se compromete a que su personal reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas.

Las acciones de sensibilización, información y formación perseguirán los siguientes objetivos:

- Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
- Hacer a todo el mundo consciente de su responsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente a las personas con responsabilidad.
- Promover un cambio en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.
- Es necesario que todo el mundo tenga claro que tienen que ser evitados aquellos comportamientos que puedan conllevar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres y respetuosa con la diversidad afectiva y sexual.

- Identificar una situación de acoso y conocer el protocolo.

Con estos fines, la empresa promoverá y ejecutará actividades formativas específicas que se programarán para cada anualidad en el seno de la Comisión Negociadora/de Seguimiento y Evaluación:

- Formar al personal que vaya a formar parte de la Comisión frente al acoso y sobre las modalidades de acoso en el lugar de trabajo y los procedimientos contemplados en el presente Protocolo para prevenir, detectar y erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso, y para que en el caso de que ocurran, poder evaluarlas y adoptar las medidas que correspondan. Se incluirá formación en habilidades comunicativas y de resolución de conflictos. Ello sin perjuicio de lo que se indicará respecto al Sistema de Información Interno de AIMEN mas adelante en este protocolo
- Formar a las personas que vayan a ser nombradas asesoras para los casos específicos de acoso sexual y acoso por razón de sexo e identidad de género.
- Formación a las personas responsables de equipos para capacitarlas en el reconocimiento de los conflictos en origen y sobre las actuaciones a continuación en el caso de que se produzca alguna situación que pueda ser constitutiva de acoso.
- Formar e informar a todo el personal mediante la realización de jornadas y campañas específicas sobre el contenido del protocolo: tipos y ejemplos de situaciones de violencia y acoso, derechos y deberes, medidas cautelares, sanciones y responsabilidad de cada persona trabajadora.

7.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION EN MATERIA DE VIOLENCIA Y/O ACOSO

En el caso de que se produzca una situación de acoso en la empresa, existen dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también a otra.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia empresa.

Las vías de resolución externas son la administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial, o, incluso la tramitación que resulte pertinente por la Autoridad Independiente del Informante, actualmente pendiente de creación, en caso de denuncia presentada directamente ante la misma, conforme la Ley 2/2023.

El objetivo del procedimiento interno es investigar exhaustivamente los hechos, y resolver el problema de una forma ágil, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

8.1 COMISION FRENTE AL ACOSO

Se constituye una COMISIÓN FRENTE AL ACOSO¹, de carácter paritario, designada de forma consensuada entre la Dirección de la Asociación y la Representación Legal de los Trabajadores², si bien, existiendo Comité de Igualdad o Comité de seguimiento del Plan de igualdad, esta comisión frente al

¹ Esta Comisión Frente al Acoso será identificada, indiferentemente, en este texto como: Comisión Frente al Acoso, Comisión Instructora, Comisión de Investigación, Comisión de Seguimiento (o “la comisión” en referencia a las acepciones anteriores)

² Comité de Empresa de AIMEN

acoso podrá ser nombrada por ese Comité³ en caso de así decidirlo la Dirección de AIMEN y RLT. Las personas designadas por la Dirección de AIMEN deberá previamente formar parte del Comité de Compliance de la Organización y, a su vez, una de ellas, siendo la otra suplente, ser la encargada de la recepción de las comunicaciones.

La Comisión frente al Acoso, en la persona designada para la recepción de las quejas y denuncias, y sin perjuicio de lo que se señalará más adelante en este protocolo respecto el Sistema de Información Interno de AIMEN, será el recurso de referencia para las víctimas de situaciones de acoso en AIMEN en esta materia

La Comisión frente al Acoso debe actuar con total independencia de criterio y contará con autonomía suficiente para afrontar aquellas situaciones que se les pongan de manifiesto.

La Comisión frente al Acoso deberá en todo caso actuar con absoluta discreción y preservando la confidencialidad respecto todas aquellas situaciones de las que llegue a ser conocedora, sin perjuicio del procedimiento de actuación que se recoge en el punto siguiente.

La Comisión frente al Acoso salvaguardará los derechos de las partes intervinientes o afectadas, en especial de las personas denunciantes y denunciadas, en los procedimientos de actuación que desarrolle, en especial los derechos al honor y la propia imagen, así como los relativos y protegidos por la normativa de protección de datos de carácter personal

La Comisión frente al Acoso y sus miembros actuarán siempre bajo el principio de ausencia de conflictos de interés, con obligación de manifestar en todas aquellas ocasiones en que conozca o sospeche que su actuación puede verse influenciada por un conflicto de interés la existencia de dicha circunstancia, sometiéndose a la decisión que al respecto adopte la Comisión frente al Acoso y, en tanto en cuanto no se produzca dicha decisión, abstenerse de actuar en el caso concreto

La Comisión frente al Acoso deberá salvaguardar, bajo el principio de confidencialidad, la documentación que genere con ocasión del ejercicio de sus funciones, y en especial en cuanto fuera necesario para:

- Acreditar el cumplimiento de sus funciones
- Acreditar la recepción y estudio de todas las denuncias recibidas
- Acreditar que todos los supuestos de posibles conflictos de interés han sido estudiados y resueltos
- Acreditar que, en su caso, a los denunciados se les facilita su derecho de defensa
- Acreditar que se ha seguido el procedimiento
- Facilitar a la Comisión de Compliance aquella documentación que le ha sido requerida para el cumplimiento de las funciones de aquella en la prevención de delitos⁴
- Acreditar la cumplimentación correcta de todos sus informes

Sin perjuicio de lo que se describe en el punto siguiente, “procedimiento de actuación”, serán funciones de la Comisión frente al Acoso:

- Recibir las denuncias, por la persona designada al efecto, sobre posibles situaciones de acoso, y atender a las víctimas

³ AIMEN cuenta en este momento con Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

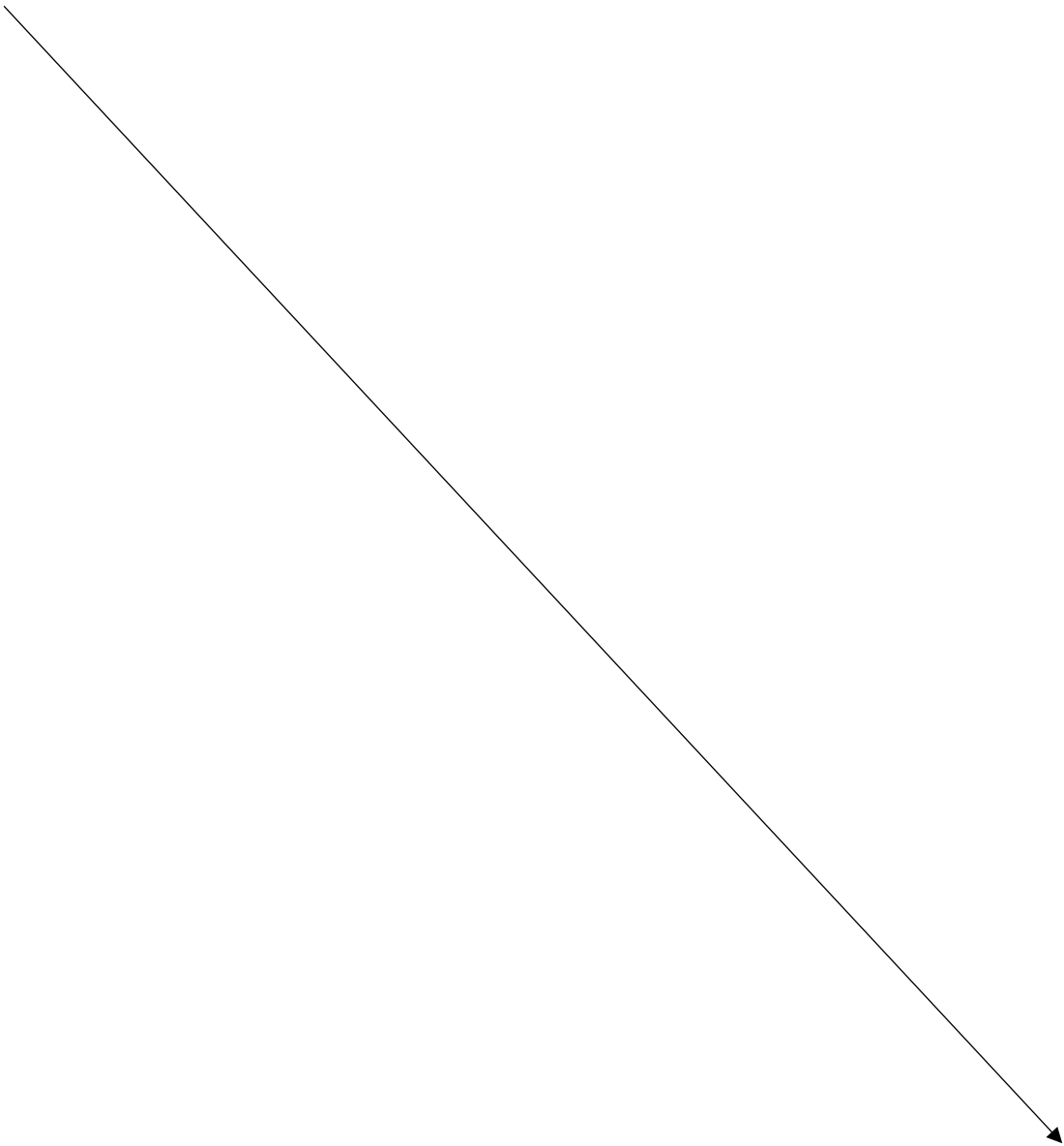
⁴ Existiendo en AIMEN un Comité de Compliance y, encontrándose entre sus funciones como órgano independiente y autónomo, la implantación y mejora de un modelo de prevención de delitos en la organización, el Comité frente al Acoso colaborará y se coordinará con el mismo al fin de alcanzar de forma más óptima sus respectivos objetivos, optimizando asimismo sus recursos

- Investigar todos los casos planteados conforme el procedimiento de actuación, emitiendo informe final para traslado a la Dirección y resto de destinatarios, en su caso, indicados en el procedimiento de actuación
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, en su caso, así como aquellas que considere tras el resultado de la investigación
- Colaborar con el Comité de Compliance de AIMEN, dentro de las funciones que este ostenta
- Cumplimiento de la ley y normativa en general que le aplique

La Comisión se reunirá con carácter ordinario en el último trimestre del ejercicio para evacuar un informe recapitulativo de su actuación a lo largo del año natural, y de forma extraordinaria conforme lo contemplado en el procedimiento de actuación, para el desarrollo de sus funciones

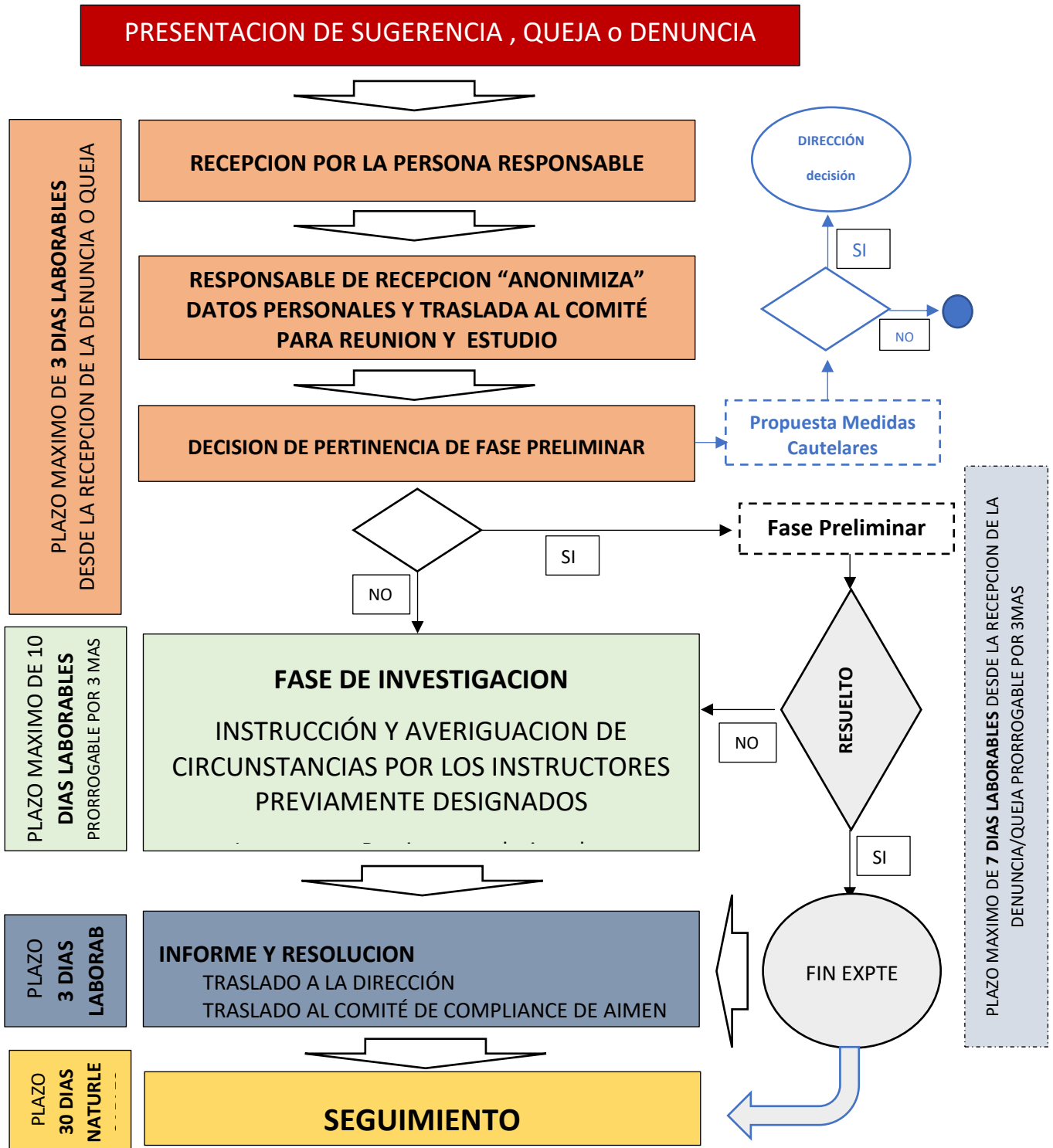
La Comisión emitirá un informe anual recapitulativo del trabajo realizado en el ejercicio, del cual se dará traslado a la Dirección de AIMEN, incluyendo en el mismo aquellas medidas que propone implementar.

CONTINUA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

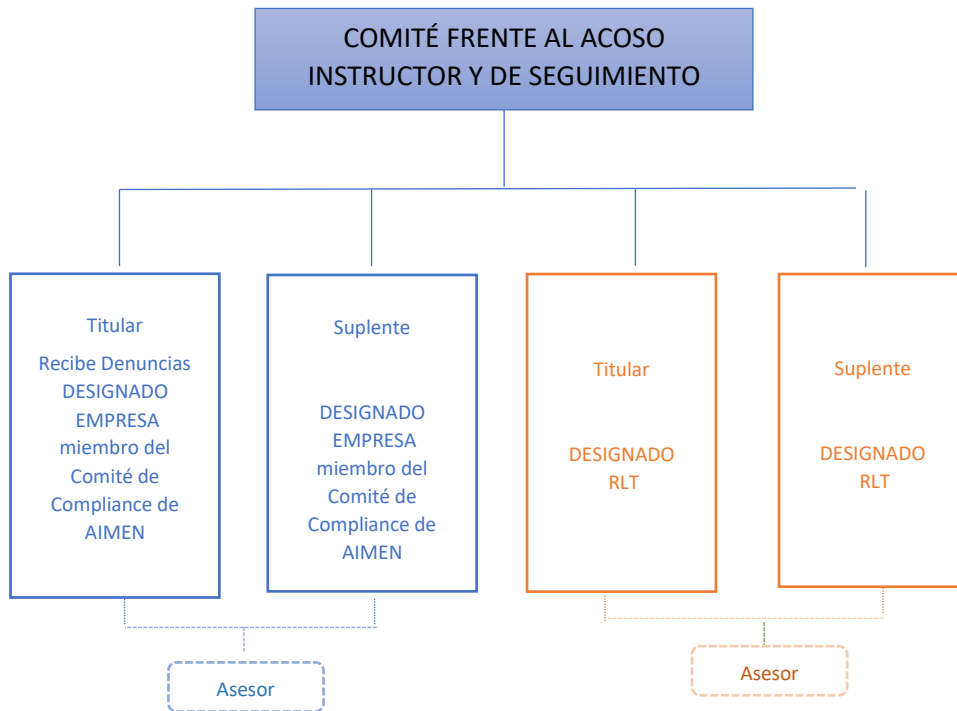


8.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ante denuncia presentada por la víctima

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación ante una denuncia presentada por la víctima, son las siguientes:



8.3. Composición de la comisión frente al acoso/comisión instructora para los casos de acoso.



La Comisión Frente al Acoso⁵ será **COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE SEGUIMIENTO** para casos de acoso sexual, acoso moral o aquel en razón de sexo u orientación sexual, identidad sexual, raza, religión, edad o nacionalidad, que está formada por cuatro personas⁶, una de las cuales será el responsable de recepción de las denuncias.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas designadas como suplentes⁷.

Sin perjuicio de su actuación colegiada como comité, a efectos de la fase de investigación, entre los designados por cada parte (empresa, RLT) se identificará un titular y un suplente. El titular, designado por la Asociación, a su vez será el encargado de recepción de las denuncias y anonimización de datos personales para traslado a comité instructor y de seguimiento.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, en tanto en cuanto miembros de la plantilla de AIMEN.

La comisión tendrá una duración de dos años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. A tales efectos, los miembros,

⁵ A lo largo del presente documento, la Comisión frente al Acoso podrá ser denominada como Comisión Instructora, Comisión de Seguimiento o Comisión de Investigación

⁶ Ver anexo I de nombramiento

⁷ Ver anexo I de nombramiento

contemporáneamente a su nombramiento, firmarán compromiso de confidencialidad y de comunicación y abstención en caso de conflicto de interés.

Los instructores podrán ser asesorados por profesionales independientes libremente designados.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas y que admita la Comisión, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento, a efectos de lo cual cursarán la correspondiente petición a la Dirección de AIMEN para su plácet y provisión de fondos para la contratación.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Con carácter previo a esta reunión, el miembro de la comisión encargado de la recepción de las denuncias anonimizará datos personales de aquella para el primer estudio por parte de la comisión. Estudiado por la comisión el asunto, tanto para el caso de proceder a la realización de la Fase Preliminar, como para las labores de investigación, en caso de no proceder aquella primera o resultar al final necesario, se revelarán aquellos datos personales del expediente al instructor/investigador, que haya de intervenir por parte de la RLT. En caso de intervenir suplentes, en razón a conflicto de interés manifestado por el titular, se revelarán al sustituto dichos datos de carácter personal.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Toda denuncia dará lugar a un informe final.

8.4 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia. Sugerencias recibidas

Se nombra en la Organización⁸ una persona, integrante de la Comisión Frente al Acoso encargada de recepcionar, gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por la víctima del acoso.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe⁹, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.¹⁰

Las denuncias serán secretas, pudiendo plantearse de forma anónima, o confidencial. AIMEN garantizará en todo caso la confidencialidad de las partes afectadas.

⁸ Ver anexo I de nombramientos. Esta persona necesariamente formará parte del Comité de Compliance de AIMEN

⁹ Implica intención consciente de presentar una denuncia falsa o intención de dañar a un tercero o a la Organización con la presentación de quejas o denuncias falsas o falseando conscientemente los datos que facilita en la misma. El error en el relato de los hechos o la consideración por el denunciante de hechos como acoso o simplemente reprochables, en tanto en cuanto no realizado con mala fe, no son sancionables

¹⁰ En caso de denuncias en las que la comisión considere falsas y/o que se han realizado con intención torticera o ánimo de perjudicar al denunciado mediante afirmaciones falsas o tergiversadas, o simplemente constituyan denuncia conscientemente falsa de una presunta situación de acoso, la comisión así lo reflejará en su informe, del que se dará traslado a la Dirección y Comité de Compliance, para la adopción, en su caso, de las medidas oportunas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier sugerencia, denuncia o comunicación de situación de acoso, AIMEN habilita una plataforma suministrada por entidad de prestigio¹¹ a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o sugerencias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la comisión instructora, a efectos de lo cual se habilitarán dos buzones, uno en cada una de las dos sedes de la Organización en O Porriño. Dichos buzones deberán ser lo suficientemente seguros, en cuanto su ubicación y seguridad física. La persona encargada de recepcionar las comunicaciones será, asimismo, la encargada de revisar periódicamente dichos buzones, al menos dos veces por semana.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas, anonimizando datos personales antes de su traslado a la comisión, tal y como anteriormente se ha indicado

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la comunicación, tras la anonimización indicada, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la comisión frente al acoso, para su estudio

La comisión instructora debatirá la conveniencia de proponer a la denunciante la apertura de la Fase Preliminar, la cual podrá ser rechazada por la víctima, abriéndose en dicho caso la fase de instrucción e investigación

8.5 La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Si lo que se recibiera fuera una sugerencia, la persona receptora dará traslado inmediato a la Comisión frente al acoso para su tratamiento en la próxima reunión de la misma.

Recibida una denuncia de la víctima, los instructores titulares (o suplentes en su caso) entrevistarán a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta no deseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, las personas instructoras, en función de los hechos denunciados, y debidamente informada la víctima, valorarán la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual los instructores lean la denuncia a la persona denunciada, con la finalidad de que ésta pueda aportar su visión de los hechos. Se le explicará claramente que, de ser cierta la conducta denunciada, no es bien recibida, es ofensiva e incómoda, e interfiere en su trabajo, a fin de que cese en ésta. Así, incluso, se trasladará información de las consecuencias y responsabilidades que tales hechos pueden conllevar. La víctima podrá oponerse a este procedimiento informal que, en todo caso se desarrollará con posterioridad a la primera entrevista mantenida con la víctima. Si la denuncia fuera anónima y no fuera posible contactar con la víctima, la comisión instructora actuará conforme considere más pertinente, guiada por un principio de prudencia.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la

¹¹ Actualmente la plataforma citada responde a la denominación comercial de Canal Responsable, comercializada por la Entidad MARCA FRANCA (B70360342-C/ Costa Rica 5, 2º B2-A Coruña (15004), A Coruña, España), la cual garantiza el cumplimiento de la Directiva 2019/1937 Del Parlamento Europeo y del Consejo ("protección del confidente") y la Directiva 2016/2102 sobre comunicación de incidencias en materia de accesibilidad .

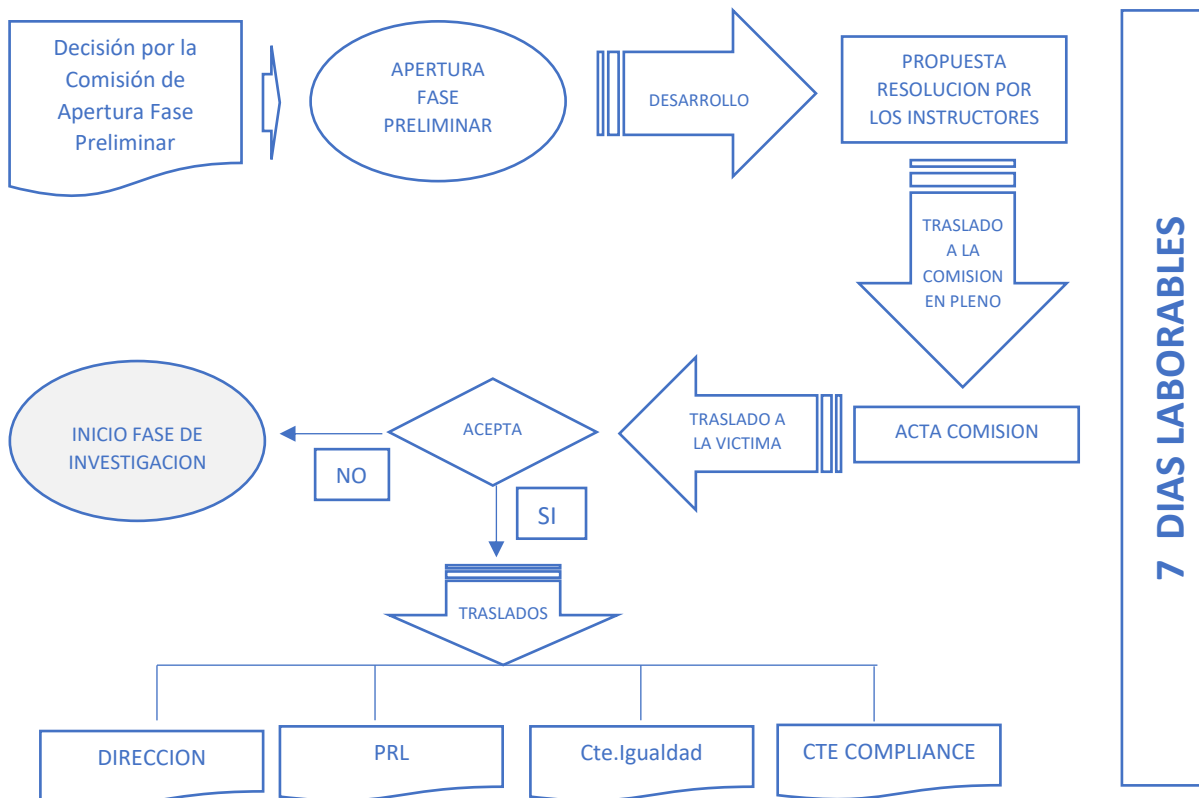
comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura de la fase de investigación. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión en la forma ya indicada

No obstante lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación de la fase de investigación, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar la fase de investigación si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora tras la fase preliminar, de haber sido instruida.

En el caso de concluir con éxito la fase preliminar, se dará traslado al comité en pleno para que formalice acta de la solución adoptada y se dará traslado a la dirección de la empresa que adoptará las decisiones oportunas al respecto

Así mismo, se informará, en lo que resultara necesario para la adopción de medidas urgentes, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a al comité de compliance, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente, salvo que fuera estrictamente necesario revelar identidades

Esquema del proceso de fase preliminar



8.6 El expediente de instrucción/fase de investigación

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

Los instructores encargados de la investigación realizarán la misma, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora a instancia de los investigadores, la dirección de AIMEN adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de AIMEN podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Al efecto, los intervinientes firmarán documento de compromiso de confidencialidad y secreto

Los instructores encargados de la investigación podrán, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, los instructores encargados de la investigación formalizarán informe para su traslado a la comisión frente al acoso en pleno, quien redactará informe de conclusiones en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. A dicha informe se anexará el informe de los instructores de considerarse conveniente. Al tratarse el acta de resolución definitiva, podrán incorporarse aquellos datos de carácter personal que resultara necesarios. Las actas podrán distinguirse entre aquella que:

- a) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en su informe la comisión instructora recogerá los hallazgos y pruebas obtenidas en el proceso de investigación e instará, motivadamente, a la dirección las medidas sancionadoras que considere oportuno adoptar, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- b) Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso
- c) Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instará igualmente a la dirección de AIMEN a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.
- d) En el seno de la comisión las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. Si no hubiese acuerdo, se levantará informe de ello, con las diferentes conclusiones motivadas, del que se dará traslado a la Dirección para que, en su caso, adopte las medidas que considere conveniente, especialmente medidas de vigilancia y

preventivas (respecto las cuales podrá la comisión instructora, aun cuando no lo fuera por la totalidad de sus miembros, realizar propuestas).

La resolución final, plasmada en el informe de conclusiones a emitir por la Comisión, recogerá:

- Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia).
- Fecha de inicio del expediente.
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas.
- Conclusiones (apreciación o no de indicios).
- Circunstancias agravantes observadas.
- Resolución: Si no se apreciaron indicios razonables, propuesta a la dirección de la empresa de archivo del expediente. Se se apreciaron indicios razonables, la sanción disciplinaria que proceda, conforme al convenio colectivo y normativa de aplicación.
- Se incluirán en el informe recomendación y propuestas de actuaciones en la empresa con el fin de mejorar el clima laboral y evitar que se produzcan situaciones como la denunciada (separación física de las partes, campañas de sensibilización, formación...).

Del contenido de estos informes, debidamente anonimizados conforme los criterios de salvaguarda de los datos de carácter personal previamente citados en este documento, se dará traslado a la Dirección, informando en todos los casos al Comité de Compliance, y al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, y PRL (en los casos a y c). En el caso d, la Dirección dará traslado de sus conclusiones a la propia comisión frente al acoso, comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y comité de compliance y, en caso de entender que se encuentra ante una situación de acoso, también a los responsables de PRL

Se incorporarán datos identificativos tan solo en las remisiones a la Dirección, (PRL si resultara inexcusable para la debida adopción de medidas, y Comité de Compliance, a su requerimiento y de resultar necesario para el cumplimiento de sus funciones)

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima, quien en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

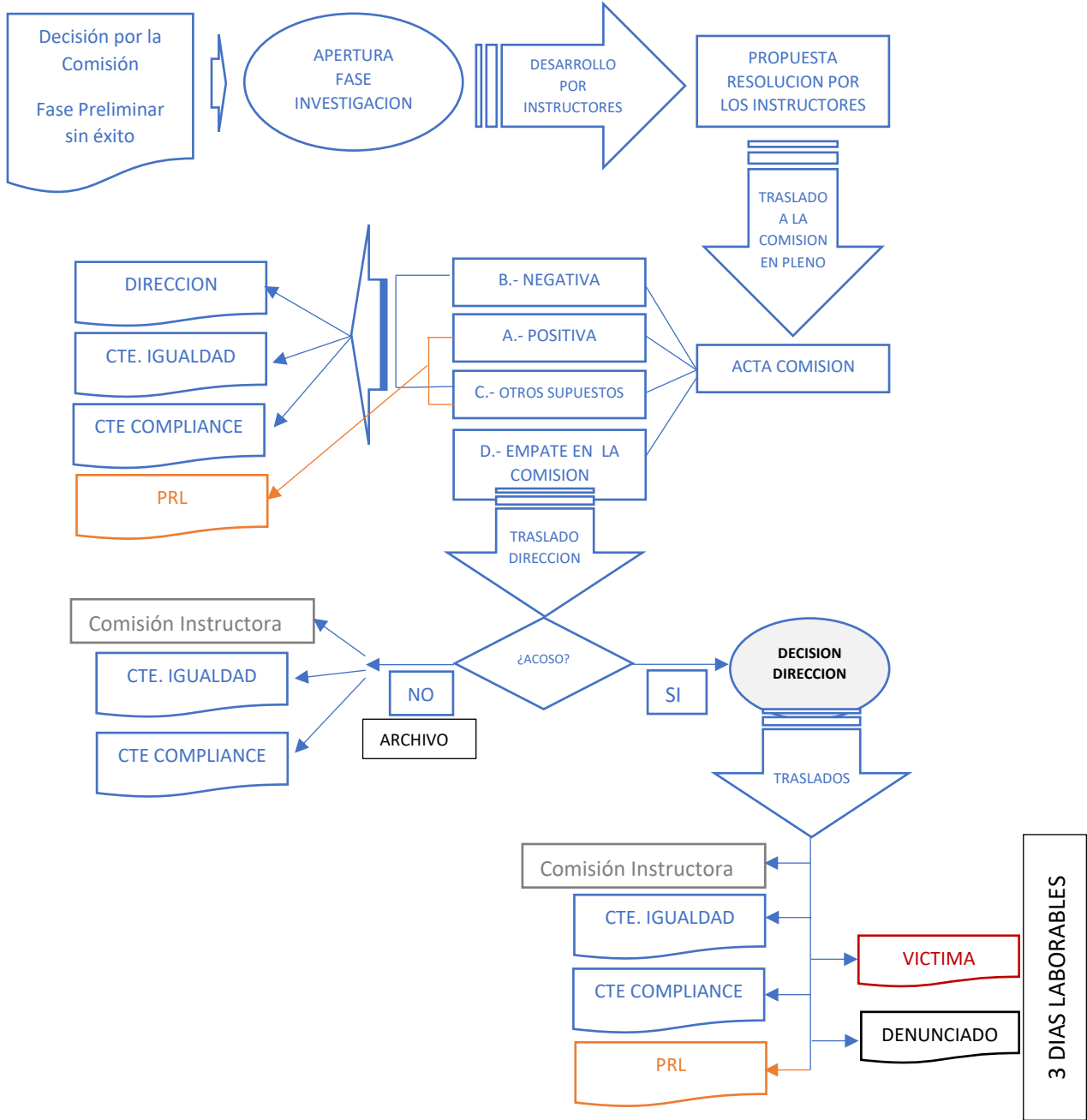
Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La Comisión, sin perjuicio de la comunicación que deba realizar la Dirección, comunicará a la víctima y al denunciado, en el plazo de 2 días hábiles desde la firma de su informe de conclusiones, escrito en el que recogerá la estimación o desestimación de la denuncia presentada y, en el primer caso, resumen de sus conclusiones y propuesta de actuación a la Dirección

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro del departamento de RRHH

10 + 3 DIAS LABORABLES FASE INVESTIGACIÓN
+ (3+3 DIAS TOMA DECISION DIRECCIÓN)

Esquema del proceso de fase de investigación



8.7 La resolución del expediente de acoso

La dirección de AIMEN una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables¹², siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, comité de compliance y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán

¹² Este plazo de 3 días podrá prorrogarse por 3 días laborables más en caso de ausencia del responsable de Dirección o complejidad del asunto/decisión

datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente, salvo en lo que resulte mínimamente indispensable

En función de esos resultados anteriores, la dirección de AIMEN procederá a:

- A. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En su informe, para traslado a la Dirección, la comisión frente al acoso podrá, también, sugerir de forma motivada¹³, y respecto a la persona agresora, se adopten medidas tales como:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

las cuales, en todo caso, no serán vinculantes para la Dirección

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de AIMEN mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de AIMEN adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y podrá llevar a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

¹³ En caso de no existir acuerdo en la comisión sobre el traslado de estas medidas a la Dirección, la partes que se muestre en desacuerdo con dicho traslado podrá reflejar en el mismo los motivos de su oposición

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

8.8 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8.9 Plazos del Procedimiento

Los plazos indicados en este apartado se consideran suficiente para la tramitación y desarrollo de la actuación encomendada a los intervinientes

No obstante, la Comisión frente al Acoso podrá, de forma motivada, previa reunión y estudio, ampliar dichos plazos en razón al volumen y/o complejidad de la actuación a desarrollar. Dicha ampliación de plazos deberá ser lo más prudente posible a efectos de evitar demoras innecesarias e indeseables y, en todo caso, dichos plazos respetarán, en cuanto les sea de aplicación, los establecidos en normativa de aplicación tales como las derivadas de la normativa de protección de datos de carácter personal, transposición a la legislación española de la directiva de protección al denunciante, o cualquiera otra vigente.

8.10 Supuestos de carácter delictivo

Sin perjuicio de las funciones que tiene encomendadas, en el momento en que la Comisión frente al Acoso, directamente o asesorada por expertos en la materia, detectara la posibilidad de que lo investigado pudiera constituir delito, de forma inmediata dará traslado de ello a la Dirección y Comisión de Compliance de AIMEN (omitiendo el traslado a los dos órganos en caso de dirigirse, directamente contra ellos la denuncia o entender que existe un supuesto de conflicto de intereses) para que estos actúen conforme sus funciones y lo previsto, entre otras, en la Ley 2/2023 para estos casos

9.- SISTEMA DE INFORMACIÓN INTERNO DE AIMEN

Aquellas denuncias presentadas por terceros ajenos a la víctima, por obligación legal¹⁴ serán tramitadas dentro del Sistema de Información Interno de AIMEN.

Lo anterior aplicará sin perjuicio de que el proceso de investigación se encomiende, *resuelto el expediente en este sentido por el Responsable del Sistema de Información interno*, a la Comisión frente al acoso, que actuará conforme el procedimiento establecido en el punto 8 anterior para la investigación.

Como quiera que la persona receptora de las comunicaciones en el canal específico contra el acoso lo será uno de los miembros del Comité de Compliance de AIMEN – órgano encargado para la gestión de las denuncias recibidas en el Sistema de Información Interno- en caso de recibirse comunicaciones de terceros diferentes de la víctima, dará traslado inmediato de la denuncia al Sistema de Información

¹⁴ Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Interno, sin traslado al resto de miembros de la comisión frente al acoso, todo ello a fin de seguir los procedimientos en la forma indicada y conforme previene la ley 2/2023

10.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma y comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente en cuanto no sea modificado

Así mismo, el protocolo será revisado, en su caso, en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

En todo caso, el Protocolo será asimismo modificado en caso de necesidad de adaptación a nueva normativa, especialmente aquella referente a las relaciones laborales, igualdad entre hombres y mujeres, normativa de protección de datos, transposición de directivas europeas en materia de canales de denuncia y protección al denunciante, y cualquier otra emanada por las autoridades competentes

Así, el presente protocolo y sus posibles versiones futuras, será objeto de mejora continua, adaptándolo en caso de:

- Nuevas circunstancias que lo aconsejen
- Detección de fallos o carencias del mismo, o posibilidades de mejora con ocasión de su ejecución
- Sin perjuicio de lo anterior, con ocasión del informe recapitulativo anual, reseñado en el punto 8.1 del presente protocolo, el Comité Frente al acoso evaluará el propio protocolo y lo actuado, proponiendo las mejoras del mismo

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO NOMBRAMIENTOS I

Se designan como miembros del Comité frente al Acoso a las siguientes personas

Por AIMEN:

1º.- MARIA BEGOÑA ESTEVEZ GOMEZ

(titular a efectos de investigaciones y recepción de comunicaciones)

2º.- PATRICIA BLANCO GARCIA

(suplente a efectos de investigaciones)

Por el COMITÉ DE EMPRESA

1º.- VERÓNICA MANTECÓN LOPEZ

(titular a efectos de investigaciones)

2º.- FABIÁN LÓPEZ RODRIGUEZ

(suplente a efectos de investigaciones)

FIRMAS ACEPTACION CARGO DE LAS PERSONAS MIEMBRO DEL COMITÉ FRENTE AL ACOSO

Firma:	Firma:
Begoña Estévez Gómez En representación de la empresa	Verónica Mantecón López En representación de la parte social - RLT
Firma:	Firma:
Patricia Blanco García En representación de la empresa	Fabian López Rodríguez En representación de la parte social - RLT

POR EL COMITÉ DE IGUALDAD

Firma:	Firma:
Andrea Fontán Barros En representación de la empresa	Beatriz Fernández García En representación de la parte social - RLT
Firma:	Firma:
Patricia Blanco García En representación de la empresa	Paula Rico Cotelo En representación de la parte social - RLT
Firma:	Firma:
Julia Espiñeira Vilar En representación de la empresa	Álvaro Souto En representación de la parte social - RLT

POR LA DIRECCION DE AIMEN

Firma:
Jesús Lago Gestido Director General