

Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso
GAM ESPAÑA SERVICIOS DE MAQUINARIA S. L.



Granda 28 JULIO DEL 2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Contenido

1. PRINCIPIOS	3
2. NORMATIVA	3
3. COMPROMISO	4
4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	4
5. CONCEPTOS.....	5
5.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing).....	5
Conductas consideradas acoso moral o psicológico	5
Tipos de Acoso Moral	6
5.2. Acoso sexual	7
Conductas consideradas Acoso Sexual.....	7
Tipos de acoso sexual	8
5.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, enfermedad etc.....	8
Conductas constitutivas de acoso por las razones anteriormente mencionadas.....	9
Ataques con medidas organizativas	10
Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.....	10
Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.....	10
Ataques a la vida privada y a la reputación personal	11
6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO.....	11
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	11
7.1. Principios del procedimiento de actuación	11
7.2. Ámbito de aplicación	12
7.3. Fases del procedimiento	12
Denuncia.....	12
7.4.-FASES Y ORGANOS	13
7.5.-DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	14
7.6.-EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: VALIDACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	14
Investigación.....	15
7.7.-EL EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	15
7.8.-LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	17
7.9.-SEGUIMIENTO	18
8. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	18

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores.

En este mismo sentido, el art. 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, viene a recoger las obligaciones en materia de protocolo de acoso.

En efecto, GAM ESPAÑA SERVICIOS DE MAQUINARIA S.L. (en adelante "**GAM**" o la "**Empresa**") al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la **prevención del acoso** – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, **como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.**

2. NORMATIVA

- Constitución Española.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- LO 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal.
- L 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- RDLeg 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de

Género.

- RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo
- Convenio colectivo o pacto aplicable.
- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. COMPROMISO

Por ello y ante posibles denuncias de presuntas situaciones de acoso en el entorno del trabajo, se hace necesario que GAM articule un Protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

En base a ello, a continuación, se desarrolla el citado Protocolo comenzando por la delimitación del concepto de acoso, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que merezcan esta calificación.

De acuerdo con estos principios, GAM se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa GAM, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso (incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como las situaciones de violencia o acoso frente a las personas LGTBI), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. Para ello, y en relación con el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como en relación con la violencia o acoso frente a personas LGTBI, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre y en el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero:

- ✓ **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, así como distribución y publicación del presente Protocolo.
- ✓ Medidas **proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ✓ **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo GAM su responsabilidad en orden a alcanzar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- 1.- Establecimiento de medidas mediante las cuales GAM procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- 2.- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

5. CONCEPTOS

Se distinguen diferentes tipos de acoso:

5.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing)

Se considera como “Acoso Moral o Psicológico” la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dichas conductas de violencia se dan en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de Acoso Psicológico o moral (Mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

Conductas consideradas acoso moral o psicológico

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Tipos de Acoso Moral

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO MORAL DESCENDENTE

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO MORAL ASCENDENTE

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros.

También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

5.2. Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, y de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Respecto del acoso sexual, en determinadas circunstancias y de acuerdo con la gravedad de la conducta, no resulta indispensable que concurra una persistencia de la conducta en el tiempo, sino que un determinado comportamiento aislado puede llegar a calificarse como acoso sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

[Conductas consideradas Acoso Sexual](#)

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Chantaje sexual o de intercambio (llamado Acoso “quid pro quo”)

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de GAM con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de GAM// .

5.3. Acoso por razón de 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

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función de la raza, creencia, sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Del mismo modo, y en base a lo establecido en el art. 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, deberán considerarse las siguientes circunstancias: “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.”

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Respecto del acoso o violencia frente a personas LGTBI, el artículo 3 de la Ley 4/2023 de 2028 incluye una serie de definiciones relevantes a los efectos del presente Protocolo (tales como, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género). Así cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear se un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Por otro lado, y en relación con el acoso por razón de sexo, se establece que constituye acoso por este motivo 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.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función de las circunstancias anteriormente mencionadas de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso: ignorar o excluir a la persona, evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, o trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta comotal.
- c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d. Que no se trate de un hecho aislado.
- e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con algunas de las circunstancias anteriormente mencionadas. Así, y en relación con el acoso por razón de sexo, el motivo de este comportamiento deberá tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Conductas constitutivas de acoso por las razones anteriormente mencionadas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO

En línea con lo recogido en el apartado 3 y 4 de este Protocolo, la Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas que trabajan en ella. En este sentido, difundirá el presente documento entre la plantilla, siendo accesible en un lugar que permita el máximo conocimiento del mismo.

En las situaciones que no obstante las medidas que se adopten no sean suficientes y con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, GAM establece el protocolo de actuación que se detalla a continuación.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

7.1. Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- o Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- o Prioridad y tramitación urgente.
- o Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

7.2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo afecta a todas las personas vinculadas a GAM por la prestación de servicios profesionales, en virtud de una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal; una relación laboral de carácter especial, o una relación por estar realizando prácticas curriculares o como becario/a.

En ningún caso excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

7.3. Fases del procedimiento

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Presentación y validación de la Denuncia
- Investigación
- Resolución
- Seguimiento

Denuncia

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de una situación de acoso por cualquier causa incluida en el presente documento, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de GAM a través de la siguiente URL <https://whistleblowersoftware.com/secure/993e3874-f7ff-4f85-b3a1-59996c5c1d27> o link en la web: <https://gamrentals.com/es/nuestro-compromiso/canal-denuncias>

Asimismo, podrán iniciar el procedimiento, además de la persona afectada, su representante legal o la representación legal de los trabajadores, o representación de las personas trabajadoras, en este último caso, con el consentimiento expreso de la persona supuestamente afectada.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que exponga, al menos, la siguiente información:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

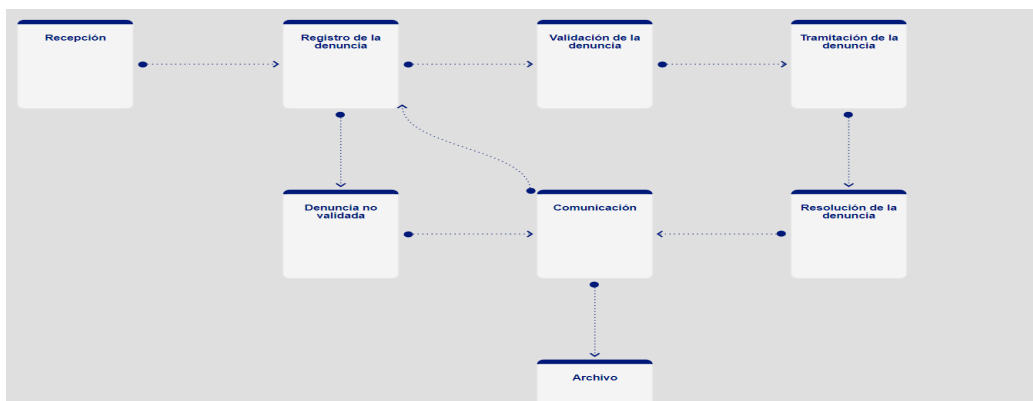
- Nombre y apellidos de la persona que denuncia, sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto del presunto acoso, identificación de la persona que lo esté sufriendo.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Identificación de posibles testigos.
- Cualquier otra información y/o documentación que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Para ello, dentro de la URL indicada, se deberá marcar la opción “Reportar confidencialmente”

7.4.-FASES Y ORGANOS

- 1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA Y VALIDACIÓN (7 días para su validación por la URLL)
- 2.- COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO. (Plazo máximo 5 días para constituirse una vez validada la denuncia)
- 3.-EXPEDIENTE INFORMATIVO. 20 días laborables
- 4.-RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO. 5 días para su resolución
- 5.-SEGUIMIENTO. Plazo máximo 7 días laborables

El procedimiento seguirá el siguiente esquema:



7.5.-DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso que está formada por tres personas, siendo estas las que se detallan a pie de página¹.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se podrá nombrar un suplente de cualquiera de las personas titulares.

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

La composición de la comisión tendrá una duración de cuatro 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.

Esta comisión se reunirá en el **plazo máximo de 5 días laborables** una vez validada la denuncia recibida por la URLL 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.

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 laboral, 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.

7.6.-EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: VALIDACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

En GAM se tramitará a través de la URLL las denuncias, para ello se recurrirá al apoyo y asesoramiento de una organización externa, experta en esta materia. Además, se designará una persona dentro de la organización que será la encargada de gestionar la denuncia, y tramitar cualquier queja o denuncia **2²** conforme a este protocolo.

¹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre **el/la responsable de la empresa o responsable del área de recursos humanos, un/a experto/a externo en la materia, y un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales**. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

² Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Las personas trabajadoras de GAM deben saber que, salvo dolo o mala fe, 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.

Las denuncias serán secretas, garantizando GAM la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, GAM habilita la siguiente URL: <https://whistleblowersoftware.com/secure/993e3874-f7ff-4f85-b3a1-59996c5c1d27> con un formulario al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. 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 persona encargada de tramitar la queja. 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.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

La presentación por la víctima de la situación de acoso, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente a través de la URL en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

El plazo máximo para la validación de la queja o denuncia será de 7 días.

Investigación

Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que pueden ocasionar al trabajador/a y al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados, no pudiendo superar el plazo de 20 días. 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.

7.7.-EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

La comisión instructora realizará una investigación, 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, la dirección de GAM 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 GAM,

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

separará a la presunta persona acosadora de la víctima siempre que lo anterior sea estrictamente necesario.

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.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo y experto en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta y 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, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes 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 {{Plazo máximo para la resolución del expediente (días laborables)}} **20 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.

7.8.-LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de {{Plazo máximo para la resolución del expediente (días laborables)}} **5 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la posible víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En estas comunicaciones, 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.

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

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- 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:
 - 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.
 - 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 ET.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si se adopta una medida de suspensión de empleo y sueldo), 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 la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará 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.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

- ✓ 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.
- ✓ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso.

7.9.-SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **7 días laborables**, 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.

8. ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma y comunicación a la plantilla, revisándose el mismo en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.