

Protocolo para la prevención del acoso laboral y el acoso sexual.

Altamira Asset Management, S.A.

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
OBJETIVOS.....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
TIPOS DE ACOSO.....	5
A) Acoso moral o psicológico en el trabajo.....	5
Tipos de acoso moral o psicológico en el trabajo.....	6
Fases de acoso moral o psicológico.....	6
Grados de acoso moral o psicológico.....	7
B) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	7
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN.....	9
GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	9
COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN.....	10
INSTRUCTOR DEL PROCESO.....	10
APERTURA DEL PROCESO.....	11
PROCESO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO.....	12
ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA.....	13

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Desde **Altamira Asset Management, S.A. (AAM)**, nos comprometemos a prevenir aquellos comportamientos y conductas constitutivas de acoso, y a afrontar aquellas denuncias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- ✓ Toda persona tiene derecho a recibir un **trato correcto, respetuoso y digno**, y a que se respete su **intimidad y su integridad física y moral**, no pudiendo estar sometida por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su situación laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- ✓ Este tipo de actitudes suponen un atentado contra la dignidad, la salud física y mental, y el bienestar de nuestros profesionales. **Está prohibida cualquier acción o actitud de esta naturaleza**, siendo considerada como falta laboral, pudiendo hacer uso AAM de su poder directivo y disciplinario para prevenir el acoso en la plantilla.
- ✓ AAM en su compromiso por integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la estructura de la organización, velará por una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ Desarrollaremos **acciones informativas y formativas** para nuestros profesionales para prevenir conductas de acoso. A su vez, dotaremos a profesionales, directivos y managers de formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.
- ✓ Las comunicaciones serán **confidenciales**, desde AAM aseguramos que se preservará la identidad del comunicante y la seguridad de la información.

OBJETIVOS.

Los objetivos que AAM se marca con el presente protocolo son:

- ✓ **Prevenir** acciones en materia de acoso en el trabajo.
- ✓ **Identificar** acciones, en materia de acoso, que por sus características sean intolerables dentro de AAM.
- ✓ **Prestar apoyo** para aquellos/as profesionales que puedan ser víctimas de acoso en el trabajo.
- ✓ **Tomar las medidas oportunas** para el cese de este tipo de comportamientos.
- ✓ En su caso, adoptar las **sanciones disciplinarias** correspondientes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los contenidos del presente protocolo son aplicables tanto a la Dirección, los managers, como a los/las profesionales de AAM, ampliando y complementando los principios éticos del "**Código de Conducta**".

En caso de existir acoso laboral entre profesionales de AAM y de una tercera empresa que desempeñe su actividad en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará este protocolo. La adopción de medidas se hará de forma coordinada con la empresa externa de conformidad con el *art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.

TIPOS DE ACOSO.

A) Acoso moral o psicológico en el trabajo.

El Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo del *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, define acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral de la siguiente manera:

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un ataque a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Que sea **sistemático**.
- Que exista **reiteración**.
- Que se realice **con frecuencia**.

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Que medie **intencionalidad**.
- Que se **persiga un fin**.

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral, se requerirá que cumpla todas las condiciones definidas anteriormente.

Así no tendrá la consideración de Acoso Moral o Psicológico:

- Conductas que se producen desde una **relación simétrica** y suponen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo.
- Un **hecho violento singular y puntual** (sin prolongación en el tiempo).
- **Acciones irregulares** organizativas que afectan al colectivo.
- La **presión legítima** de exigir lo pactado o las normas que existan.
- **Un conflicto.**
- **Críticas constructivas**, explícitas, justificadas.
- **La supervisión-control**, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los **comportamientos arbitrarios** o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Tipos de acoso moral o psicológico en el trabajo.

Dentro del acoso moral o psicológico, podemos distinguir tres tipos:

- **Acoso descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más profesionales.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un profesional o un grupo de profesionales sobre uno de sus compañeros.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un profesional o grupo de profesionales sobre su superior jerárquico.

Fases de acoso moral o psicológico.

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases, no necesariamente pueden darse todas:

Fase de conflicto: aparición de conflicto. Disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

Fase de estigmatización: comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de

varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: el profesional compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

Fase de intervención desde AAM: ante cualquier denuncia se tomarán medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto, realizándose en su caso una investigación interna.

Grados de acoso moral o psicológico.

Los grados de acoso vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia:

- a) **Primer grado:** la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo.
- b) **Segundo grado:** resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto. El mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
- c) **Tercer grado:** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico.

B) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define el acoso sexual como:

"Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo".

El art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 define acoso por razón de sexo como:

"Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la otra persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo".

Consideraremos constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de las

relaciones laborales y respecto de las que el sujeto activo sepa – o esté en condiciones de saber- que resultan indeseados, irrazonables y ofensivos para quien los padece.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que describimos a continuación, sin ser limitativas ni excluyentes:

Conductas verbales: bromas, chistes con contenido sexual; piropos ofensivos; comentarios insultantes con connotaciones sexuales; reiteración en la petición de citas; observaciones peyorativas sobre las mujeres en general; pedir relaciones sexuales sin presión; intromisión en la vida sexual; chantaje sexual: ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa; amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.

Conductas no verbales: mirar lascivamente el cuerpo de alguien; realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos; mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas o cartas.

Conductas físicas: violación del espacio vital de una persona; tocar, pellizcar, agarrar; acariciar, besar o abrazar; dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo; agresión sexual, tipo penal propio dentro de los "*delitos contra la libertad e indemnidad sexual*".

A tenor de las anteriores conductas, distinguimos los siguientes tipos de acoso sexual:

- **Acoso "Quid pro quo":** En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual. A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder, o ver perjudicados, ciertos beneficios o condiciones del trabajo.
- **Acoso Ambiental:** la persona que ejerce el acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN.

AAM desarrollará estrategias preventivas específicas en materia de acoso laboral que ayuden a evitar o reducir la aparición de conductas no deseadas:

- ✓ **Difundir** el presente protocolo a través de Intranet y otros canales de comunicación.
- ✓ **Impartir formación** en materia de prevención y resolución de conflictos.
- ✓ Integrar los principios éticos definidos en el **Código de Conducta de AAM**, de forma transversal, en toda la formación continua.
- ✓ Establecer **mecanismos de corrección** que permitan eliminar o minimizar de inmediato cualquier acción o situación de acoso detectada contra un/una profesional.
- ✓ **Buzón de Denuncias** relacioneslaborales@altamiraam.com para poner en conocimiento de AAM de conductas no deseadas en materia de acoso laboral. Dicho buzón, será gestionado por el departamento de Relaciones Laborales.
- ✓ **Dar asesoramiento y asistencia** para resolver los posibles casos que pudieran presentarse.

GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

Los profesionales de AAM tienen el derecho y el deber de poner en conocimiento de su responsable y de comunicar al área de Relaciones Laborales los posibles casos de acoso que conozca. Se respetarán los siguientes principios y garantías:

- **Discreción** para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- **Preservar la confidencialidad**, sin utilizar de forma inapropiada la información, salvo para cumplir con las debidas obligaciones legales.
- La investigación y la resolución de la conducta cuestionada será realiza **sin retrasos indebidos**.
- Las actuaciones se realizarán de manera **imparcial y justa** con las personas afectadas.
- Se adoptarán **medidas de prevención** oportunas para asegurar el derecho a la protección de la salud de los profesionales implicados.
- Garantizamos que **no existirán represalias** para las personas afectadas en el proceso.

COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN.

Se creará una **Comisión de Instrucción** con la finalidad de detectar problemas de acoso u organizacionales y establecer medidas y soluciones, para que las pautas de comportamiento de los profesionales estén en consonancia con el Código de Conducta de AAM, respetando así los derechos de los/las profesionales, atendiendo a los principios de **efectividad, celeridad y confidencialidad**.

Principales funciones:

- Realizar la apertura de la investigación de la denuncia conforme a evidencias de elementos constitutivos de acoso y comunicación escrita al denunciante.
- Nombrar instructor del proceso.
- Proponer medidas cautelares si fuese necesario.
- Validar informe del instructor.
- Proponer medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo y/o resolución de conflictos en base a las recomendaciones del instructor del proceso.
- Poner en conocimiento de Cumplimiento Normativo de AAM sólo aquellas situaciones que puedan afectar potencialmente a las materias objeto de su supervisión, cuyo control y gestión está definido el Plan Anual de Cumplimiento
- Analizar la posible exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas correctoras.

Composición:

- Responsable del área de Relaciones Laborales.
- Técnico/a del Servicio de Prevención Propio.
- HR Manager.

INSTRUCTOR DEL PROCESO.

La Comisión designará a un **instructor**, cuyas principales funciones serán:

- Citar a las partes afectadas por escrito para mantener entrevistas personales.
- Recopilar toda la documentación e información necesaria.
- Informar a la Comisión para adoptar medidas cautelares en su caso.
- Redactar un informe preliminar recogiendo:
 - Actuaciones realizadas.

- Conclusiones.
- Recomendaciones.
- Realizar actuaciones adicionales en su caso de detectar evidencias de comportamientos no tolerados.
- Redactar un informe de instrucción recogiendo:
 - Actuaciones realizadas.
 - Conclusiones.
 - Recomendaciones.

APERTURA DEL PROCESO.

Se dará inicio al proceso ante una denuncia escrita de la persona afectada, un tercero, área de Recursos Humanos o la Representación Legal de los Trabajadores dirigida al buzón de Relaciones Laborales:

relacioneslaborales@altamiraam.com

La instrucción se realizará aun cuando la persona presuntamente acosada haya presentado denuncia ante los órganos judiciales competentes o la Inspección de Trabajo.

La denuncia deberá constar al menos de la siguiente información:

- Descripción de los hechos.
- Persona o personas que presuntamente están cometiendo el acoso o lo hubieran cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

Si lo solicita alguna de las personas afectadas, se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la Representación de los Trabajadores/as, o en su caso, representación Sindical que solicite, la situación planteada.

ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA**DATOS DENUNCIANTE****NOMBRE Y APELLIDOS:** _____**DNI:** _____**DEPARTAMENTO:** _____**DATOS DENUNCIADO****NOMBRE Y APELLIDOS:** _____**DEPARTAMENTO:** _____**HECHO DENUNCIADO**

- ACOSO SEXUAL**
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**
- ACOSO MORAL/MOBING.**
- OTRAS SITUACIONES DE ACOSO.**

DESCRIPCIÓN HECHOS DENUNCIADOS**PRUEBAS QUE SE ADJUNTAN:**

MAILS, DOCUMENTOS, CONVERSACIONES, ETC.

PRUEBA DOCUMENTAL:**PRUEBA TESTIFICAL:**

Fecha y firma de la persona denuncia