

# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN SMASSA**



## Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en nuestra Constitución, en textos internacionales y en la Unión Europea; la Ley 3/2007 de 22 de marzo fija el marco jurídico para hacer real y efectiva la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad formal y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real.

El Objetivo de la ley de Igualdad es reconocer que las mujeres y los hombres son iguales en derechos y deberes, por lo que pretende alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La mayor novedad de esta Ley radica **en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad**

## **1. Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la Sociedad Municipal de Aparcamientos, S.A. Todas las empresas externas sean conocedoras y cumplidoras del protocolo.

La prohibición del acoso sexual, acoso psicológico y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como la representación de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, acoso psicológico y de acoso por razón de sexo.

El Protocolo se revisará y actualizará periódicamente con el objetivo que todo el personal de SMASSA se conciencie y se responsabilice en ayudar a que en el entorno de trabajo se respete la dignidad de todas las personas, y ante los nuevos riesgos emergentes aún no tipificados, tales como el acoso a través de las nuevas tecnologías, o cualquier otro que surja no contemplado en el protocolo actual.

## **2. Principios rectores**

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso psicológico. El personal que tenga a su cargo a otros tiene la obligación de garantizar, con los medios a su alcance que no se produzcan esas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el protocolo deben señalarse los siguientes:

### **1.- Respeto y protección a las personas:**

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

### **2.- Confidencialidad:**

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en un sobre cerrado, dirigido a la Comisión de Interna para situaciones de Acoso, (en adelante, la Comisión), Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia;

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

### **3.- Imparcialidad:**

El procedimiento debe garantizar imparcialidad y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **4.- Principio de Prohibición de Represalias: "Indemnidad frente a represalias "**

Deben prohibirse expresamente las represalias o cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo. La empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto, salvo que se pruebe mala fe en ella.

### **5.-Principio de celeridad:**

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido y contundente, estableciéndose un plazo máximo de 10 días hasta su resolución, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Este plazo de 10 días podrá ser modificado y ampliado por la Comisión Interna de Acoso, siempre que ésta considere que es imprescindible incrementar la duración y en cuyo caso deberá estar plenamente justificado en el procedimiento.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y acoso psicológico, en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación

En consecuencia, la Representación de la Empresa y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso psicológico en las relaciones laborales. Por todo ello la Sociedad Municipal no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.

**6.- Adopción de medidas de todo orden,** incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona cuya conducta de acoso resulte acreditada. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

### **3. Conceptos de acoso laboral o mobbing, Acoso discriminatorio y Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**

1. *Acoso Laboral o Mobbing:* Todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y en la mayoría de los casos para la organización misma.

2. *Acoso Discriminatorio:* es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 de

22 de marzo, determina en su artículo 7 que el acoso por razón de sexo es “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.

3. Acoso sexual: La ley 3/2007, de 22 de marzo, lo define como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo”. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

4.- Acoso por razón de sexo: constituye 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

#### 4 .Sujeto pasivo y sujeto activo.

a) **Sujeto activo**: se considerará sujeto activo de acoso, cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

b) **Sujeto pasivo**: éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

#### 5. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

a) **Chantaje sexual**. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

b) **Acoso sexual ambiental**. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

#### 6. Tipos de Acoso Psicológico:

En el Acoso Psicológico se distingue los siguientes tipos ( Ver Nota Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo , en Anexo a este protocolo):

1. Ataques con medidas organizativas.
2. Ataques para disminuir la comunicación.
3. Ataques a la vida privada, reputación profesional o personal
4. Hechos que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

#### 7. Política de información y divulgación.

La Dirección de la Entidad, en colaboración con los representantes de los/as trabajadores/as, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa pudiendo promover jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla. Se incluirá formación para la prevención del acoso sexual y, en definitiva sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán

en el Plan de Formación de la empresa, dando así cumplimiento al Plan de Igualdad en lo relativo a este tema.

## **8. Procedimiento de Actuación en caso de denuncia por Acoso.**

La representación de la Empresa de Smassa garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

### **A) Procedimiento**

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención; denominada "denuncia por acoso" y se formularán por escrito, enviado a la Comisión Interna para situaciones de Acoso, mediante correo electrónico a la misma y para situaciones exclusivamente de Acoso, presentadas bien directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, siempre y cuando exista con carácter obligatorio el Consentimiento expreso de las personas presuntamente acosadas. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

**Comisión de Interna para situaciones de Acoso.** Estará constituida por tres miembros, y sus sustitutos, (todos pendientes de definir) un miembro por parte de la Representación de la Empresa, un miembro por parte de la Representación de los Trabajadores y un Técnico Especialista en riesgos psicosociales que será el técnico del Servicio de Prevención Ajeno, todos deberán reunir las debidas condición de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

La Comisión tendrá asignada un cuenta de Correo Electrónico, creada al efecto y con carácter exclusivo para este fin, por la que se recepcionará de forma rápida y automática la denuncia por escrito, es a partir de ahí cuando impulsará el procedimiento, con un periodo máximo de 10 días (o el que se haya establecido por la Comisión Interna de Acoso) prestando apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, realizando las gestiones y los trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, y recabando la información que considere necesaria, dando traslado de todo ello a la Dirección de la Empresa, para que realice en ultima instancia las actuaciones que considere oportunas.

En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquellas en las que las personas afectada no de su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

### **El Mediador**

La Comisión podrá proponer un acto de mediación, previa conformidad con la persona presuntamente acosada y de la persona denunciada. El objetivo de la mediación es llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas. La mediación siempre será desempeñada por persona diferente a las que componen la Comisión Interna de Acoso.

La persona mediadora elevara informe al Comité con los resultados de su gestión, en el plazo de 10 días desde la finalización de la actuación mediadora.

### **Procedimiento Formal**

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá

acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la persona instructora podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de la veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe que será presentado ante la Dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización del procedimiento por la Comisión Interna de Acoso.

#### **Resultado de la instrucción y acciones**

- Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección de SMASSA, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.
- Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.
- Si con el motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la persona Mediadora (siempre que haya acuerdos entre las partes) propondrá a la Comisión y a la Dirección de la Empresa la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.
- Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

#### **B) Medidas complementarias**

Si queda constatada la existencia de acoso, La Comisión podrá proponer a la Dirección de la Empresa la adopción de las siguientes medidas:

- ✓ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ✓ Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ✓ Adición de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.

La Comisión en cada caso informará al Comité de Empresa sobre el seguimiento del protocolo y de la eficacia de las medidas adoptadas, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

### **10. Denuncias Infundadas o falsas.**

Si de la valoración inicial o del informe emitido por el Comité se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso podrá proponer a la Dirección de la Empresa la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsable de dichos comportamientos.

### **11. Otras Consideraciones.**

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismas o frente a terceros.

### **12. Publicidad y Entrada en Vigor.**

Con el objetivo de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en la SMASSA, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- Publicar su contenido colocando un ejemplar permanentemente en la página web de la empresa.
- Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa. -- Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

### **13. Adecuación a las normas legales o convencionales.**

Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

### **14. Diario de incidentes (anexo a este protocolo)**

### **14. Modelo de denuncia por acoso adaptada a SMASSA (anexo a este protocolo)**

**Málaga, 30 de Septiembre de 2021.**



# ANEXO