

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Índice

PRINCIPIOS	3
OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO	3
CONDUCTAS PROHIBIDAS.....	4
MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN.....	4
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN.....	5
Principios rectores del procedimiento	5
Procedimiento, resultado y acciones.	6
PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR	6
ANEXO I.....	7

PRINCIPIOS

En nuestro Código Ético destaca el compromiso de todas las empresas del Grupo GMV, (en adelante GMV) con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los/las profesionales de GMV y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

GMV manifiesta públicamente tener una política de tolerancia cero para cualquier tipo de acoso, hostigamiento o discriminación basado en raza, religión, creencias, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, origen nacional, y discapacidad. De la misma manera, GMV se esfuerza activamente en asegurar la ausencia de discriminación por otro tipo de causas, entre las que cabe destacar: expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico, y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, opinión, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A efectos de este Protocolo, se entiende por **acoso** aquella conducta persistente y no deseada que tienen el propósito de intimidar, humillar, degradar o hacer sentir mal a una persona. Puede basarse en características protegidas, pero también puede estar relacionado con otras conductas abusivas. De igual manera, se define **discriminación** como trato desigual o injusto hacia una persona o grupo de personas basadas en características protegidas por la ley.

En consecuencia, GMV prohíbe expresamente el abuso de autoridad y el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones (moral, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales). También prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

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

El Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y la discriminación tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual, por razón de sexo o por orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Hasta que la situación de acoso sea identificada y demostrada, primará el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

En el Anexo I del presente documento se podrán encontrar un listado con terminología aplicable sobre el acoso y la discriminación.

OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

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

De acuerdo con el compromiso con la prevención y actuación frente a las conductas que se describen en los siguientes apartados, se informa que el mismo puede ser aplicable y puesto en marcha por todas las personas que prestan servicio en GMV; tanto de personas de plantilla como procedentes de empresas que prestan servicios para GMV, así como aquellas que, no teniendo una relación laboral, están en proceso de formalizarla o colaboran con la organización.

Si la persona que infringiera este protocolo estuviera fuera del poder de dirección de GMV, será comunicado de manera inmediata a la empresa a la que pertenece instándola a que despliegue su protocolo de actuación y se tomen las medidas necesarias para evaluar, analizar y tomar una decisión con respecto a esa conducta. 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 GMV procure prevenir y evitar situaciones de acoso, susceptibles de constituir acoso o discriminación.
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.

CONDUCTAS PROHIBIDAS

A continuación, se enumeran las principales conductas con tolerancia cero por parte de GMV, cuya ocurrencia activará de inmediato el presente protocolo. Este listado no es exhaustivo y podrá ser ampliado según las circunstancias.

- Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, físico o digital de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso moral: toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad de promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.
- Acoso por orientación sexual: toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizado en función de la orientación sexual de la persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por identidad de género (o acoso contra las personas LGTBI): toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizado en función de la identidad de género de la persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso discriminatorio: conducta realizada con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y crear un entorno intimidatorio.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso y la discriminación, situaciones potencialmente constitutivas de acoso o discriminación, GMV establece las siguientes medidas:

- GMV promueve un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los profesionales los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- GMV procura la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al

mismo. GMV se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

- GMV facilita información y formación a los profesionales sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- GMV 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 GMV 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.
- GMV velará por que estas medidas no solo se cumplan en espacios presenciales de trabajo, sino también cuando el trabajo se desarrolla de forma remota, en las instalaciones de clientes o visitas a proveedores, en las conversaciones mantenidas por herramientas digitales y en reuniones presenciales con terceros.

GMV mantiene una actividad de actualización constante en cuanto a la existencia de potenciales riesgos y, en consecuencia, en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los profesionales. El protocolo se actualizará y revisará, al menos una vez al año, para garantizar su alineación continua con las necesidades de la sociedad y de GMV, incorporando de manera obligatoria las modificaciones que deriven de cambios legislativos y otros hechos que lo requiera.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN

El procedimiento se activará mediante la comunicación o puesta en conocimiento de alguna de las conductas descritas con anterioridad a través de los canales de comunicación puestos a disposición por GMV. Asimismo, la empresa podrá activarlo de oficio si cuenta con indicios razonables de su ocurrencia.

Toda comunicación deberá aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie, guardándose durante todo el proceso la confidencialidad del denunciante.

Principios rectores del procedimiento

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso o discriminación resulten acreditadas. Igualmente se considera reprochable

y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

Procedimiento, resultado y acciones.

La investigación se realizará de acuerdo con los principios anteriormente mencionados.

Durante la investigación se podrán establecer medidas cautelares.

Constatada la existencia de alguna acción contraria a este protocolo, GMV adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

En caso de no constatar la existencia de conductas definidas en los epígrafes anteriores, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante, se podrán tomar medidas oportunas para la solución del conflicto.

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 mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, GMV podrá adoptar las medidas que considere más adecuadas.

PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

Su contenido entrará en vigor a partir de su fecha de publicación y se mantendrá vigente hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

ANEXO I

LISTADO DE DEFINICIONES

- **Acosador/a¹:** Quien actúa de manera deliberada y agresiva afectando a la víctima, haciéndola sentir vulnerable e incapaz de defenderse.
- **Discurso de odio:** Cualquier tipo de comunicación ya sea oral o escrita – o también comportamiento-, que ataca o utiliza un lenguaje peyorativo o discriminatorio en referencia a una persona o un grupo en función de lo que son, en otras palabras, basándose en su religión, etnia, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género y otras formas de identidad.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI.
- **Fobia:** Aversión exagerada a alguien o algo.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la sienta y autodefinen, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al nacer.
- **Intersexualidad:** Condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, o una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Esta orientación puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se sienten hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se sienten hacia personas de diferentes sexos, no al mismo tiempo, ni de la misma manera o grado de intensidad.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Queja:** Problema, inquietud o reclamo, de naturaleza individual, que realiza una persona por el trato que ha recibido en el ámbito laboral, como una agresión a sus derechos.
- **Racismo:** Creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social.

¹ <https://violenceagainstchildren.un.org/es/content/acoso-y-ciberacoso>