



X. Protocolo contra el Acoso Laboral / Virtual / Sexual / LGTBI y/o de Género

1. ANTECEDENTES

AN, S. Coop. (En adelante, referida indistintamente como “AN” o la “Cooperativa”) está comprometida en desarrollar sus negocios de acuerdo con los más altos estándares de ética empresarial, velando porque todas sus actuaciones estén alineadas con los valores y principios globales que se propugnan en su Código Ético, transmitiendo el modo de actuar y los principios establecidos en el mismo a todos los terceros con los que interactúe.

Por ello, como instrumento complementario al Código Ético, AN dispone de un Sistema Interno de Información que integra los Canales Internos de Información disponibles en AN, por medio de los cuales los empleados y personas asociadas pueden informar sobre posibles incumplimientos del ordenamiento jurídico o de la normativa interna de conducta del Grupo.

Entre estos Canales Internos de Información encontramos Canal de Acoso, cuyo funcionamiento se regula en el presente Procedimiento, de forma complementaria al **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información de Grupo AN**.

2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1. ACOSO LABORAL:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, practica o comportamiento **abusivo** (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados **de forma recurrente** y **dentro de la relación de trabajo** suponga, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral.

Este fenómeno implica una **relación de poder por parte de la persona acosadora** hacia la persona acosada, manifestándose a través de agresión psíquica de manera sutil o explícita. En algunas ocasiones, esta agresión psíquica puede estar acompañada de agresión física.

2. ACOSO VIRTUAL O CIBERACOSO:

El ciberacoso se define como cualquier acción llevada a cabo mediante **dispositivos electrónicos** de comunicación con la intención deliberada de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

3. ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual se refiere a cualquier comportamiento **de naturaleza sexual no deseada** que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. ACOSO DE GÉNERO O COLECTIVO LGTBI

El acoso de género o dirigido al colectivo LGTBI se manifiesta al tratar de manera diferenciada a una persona por su sexo o por pertenecer al colectivo LGTBI.

3. PROCESOS DE ACOSO

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 laboral, sexual o de género.

1. ACOSO LABORAL

- Denegación infundada de periodos de licencias o formación.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones del puesto.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto trabajo.
- Ridiculización, especialmente realizada en presencia de colegas o superiores.
- Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros.
- Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismo/as hablen o escriban sobre esa persona “cotilleando”.

2. ACOSO VIRTUAL

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono etc...
- Envío o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona

En el ciberacoso, toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas.

Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerada igualmente responsable.

3. ACOSO SEXUAL

- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, el aspecto físico o condición sexual de una persona trabajadora.
- Miradas lascivas y gesticulación lascivas.
- Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.
- Contacto físico deliberado y no deseado.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.

- Cualquier tipo de chantaje sexual.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.

El comportamiento íntimo, aunque sea consentido y sin que se trate de acoso incluidos los comportamientos dirigidos a “ligar” o encontrar pareja: NO tienen cabida en el contexto profesional, ni en horario laboral ni en el centro de trabajo. Por lo tanto, no debería de observarse ningún comportamiento que pueda concluirse como Acoso sexual.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1. PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

La consulta-denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito mediante correo electrónico o archivo de la web (**Anexo 1**):

- A través del buzón de correo electrónico consulta@grupoan.com

En caso de que la persona informante quiera preservar su identidad, se tratará la consulta-denuncia de forma **anónima**.

El procedimiento de gestión, investigación y procesamiento de la denuncia seguirá, en todo caso, con las mismas medidas y garantías establecidas en el **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información de Grupo AN**.

2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil posible, y que se proteja 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 con tacto. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**

Las jefaturas inmediatas y encargados, atenderán de manera autónoma los conflictos en sus áreas por ROL: aclarando tareas y cometidos. Este tipo de **CONFLICTOS**, a diferencia del Acoso, surgen por interpretar de manera diferente cómo o quién debe realizar una actividad y pueden ser connaturales al contexto laboral.

Habrà mínimo una persona en cada Área que actuará como **MEDIADORA**, una vez recibida la capacitación adecuada, pudiendo así Identificar situación de Conflicto y colaborar con la Jefatura impidiendo se llegue a un Acoso. Identificará también situaciones de Acoso, informando así a la supuesta víctima de este Protocolo animando a que presente la denuncia.

3. PROTECCION DE LAS VICTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, se tomarán las medidas oportunas para la persona acosadora y la víctima, llegando incluso a la separación física mientras se realiza la investigación.

Se dé situación de acoso o no, se dará el apoyo con los recursos de Bienestar para la salud emocional de las personas involucradas

En el caso de que se determine que se ha presentado una falsa denuncia de mala fe, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes