



III PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO

ampros 
creando
oportunidades
para las personas


depersonas
trabajando con buen fin

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

- a. Principios Básicos del Plan
- b. Política de Igualdad de AMPROS
- c. Ámbito
- d. Responsables del plan
- e. Conclusiones del diagnóstico

II. CONDICIONES LABORALES

- a. Ingreso en la organización
- b. Formación y desarrollo
- c. Promoción profesional
- d. Retribución
- e. Otras condiciones laborales

III. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

IV. ORDENACIÓN TIEMPO TRABAJO COMO MEDIDA CONCILIACIÓN

V. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

VI. COMISIÓN DE IGUALDAD

VII. PROTOCOLO DE ACOSO

Santander a 20 de julio de 2022

Estimados compañeros y compañeras:

A través del presente escrito, AMPROS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de AMPROS, ante los estamentos correspondientes, siendo esta acorde siempre con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad recogidas en nuestro **III Plan de Igualdad**, que suponen algunas mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres tanto en las organizaciones como en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Sin otro particular, recibe un cordial y afectuoso saludos.



Roberto Álvarez Sánchez
Director Gerente de Ampros

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de sexos es un principio universal reconocido en textos internacionales, comunitarios y, en España a través de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece:

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”

La incorporación de las mujeres al mundo laboral ha supuesto transformaciones de toda índole, encontrando serios obstáculos el equilibrio en su participación social y laboral, vinculadas a la asunción mayoritaria de las responsabilidades domésticas y familiares. Esto repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

AMPROS promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impidan alcanzarla, promoviendo políticas activas y, teniendo en cuenta además la existencia de un buen número de mujeres con discapacidad que, en ocasiones conlleva, una doble discriminación.

Así, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Las partes firmantes también entienden que las condiciones de trabajo inciden en la vida de las personas, al constituir el tiempo de trabajo el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino también de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

a) Principios básicos del plan de igualdad

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Este III Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de AMPROS, si bien del propio diagnóstico se concluye la existencia en la organización de dicha igualdad, sin perjuicio de mantenerla y mejorarla.

Para ello, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, negociadas entre la organización y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Continuar con la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito *laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.*
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, a pesar de que en AMPROS un buen número de ellas ya ocupan estos puestos.
3. Asegurar que la gestión de personas se guía por los requisitos legales aplicables en esta materia.
4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos
5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por AMPROS, en orden a mejorar la calidad de vida de su plantilla, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de AMPROS.

b) Política de igualdad de AMPROS

AMPROS, reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea, la organización asume y promueve los siguientes compromisos en materia de igualdad:

- 1º. **Implantar todas aquellas medidas de conciliación posibles.** AMPROS respeta la vida personal y familiar de su plantilla y promueve medidas conciliatorias que faciliten equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- 2º. **Continuar desarrollando el principio de igualdad de oportunidades.** AMPROS promueve la igualdad de oportunidades en su plantilla y, particularmente la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualatorio, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

- **Selección:** elegir a los mejores candidatos/as por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades.
- **Contratación:** no establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.
- **Formación:** formar a cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo. Apoyo a la plantilla con discapacidad, promoviendo su ocupación efectiva.
- **Comunicación** transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

3º. **Cumplir la legalidad vigente.** AMPROS rechaza cualquier manifestación y/o conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de su plantilla. En este sentido, promoverá las medidas específicas para prevenir cualquier tipo de acoso.

4º. **Adquirir compromisos con Instituciones Externas.** AMPROS está interesado en obtener y mantener acreditaciones y distintivos en materia de conciliación e igualdad.

c) Ámbito

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para el personal de AMPROS y tendrá en cuenta las características específicas de los diversos colectivos que lo integran.

d) Responsable del Plan de Igualdad

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la comisión de seguimiento compuesta por tres representantes de la organización y otros tres de los comités de empresa, estando las mujeres representadas en cada parte.

No obstante lo anterior, desde el área de Recursos Humanos (dirección de RRHH) se llevará a cabo el impulso de las medidas.

e) Conclusiones del diagnóstico

- Generales

a).- *Plantilla de la organización equilibrada (50% -50%)*

b).- *Plantilla por áreas/sección/grupos profesionales:*

- *Apoyos a las personas:* predominan mujeres (más del 85% de la plantilla) en todas las áreas y secciones y en todos los grupos profesionales (Coordinaciones, tituladas universitarias y técnicas).
- *Centro Especial de Empleo:* si bien predominan los hombres, la diferencia no es acusada, salvo en Empleo Verde y Centro de Santander. En cuanto a los grupos profesionales, a destacar que hay más operarios hombres que mujeres; el resto de los grupos la diferencia no es significativa.

- Específicas

a).- *Lenguaje e imagen sexista:*

- Avance general en un lenguaje neutro.
- Es necesario avanzar hacia la paridad en comisiones y grupos electos.

b).- *Acceso a la organización:*

- Es necesario ir compensando los puestos infrarrepresentados siempre que exista la posibilidad, ya que hay algunos puestos de trabajo que son difíciles de compensar (técnico y titulados del ámbito de los servicios sociales). Por otro lado, encontrar mujeres para empleo verde y carpintería sigue siendo una prioridad, aunque es complicado.
- .- El plan de acogida ya utiliza un lenguaje y acciones neutras.
- .- En cuanto a los accesos físicos a la organización y sus centros, es necesario exponer que hay Parking en muchos centros y en casi todos hay una o varias líneas de autobús y/o tren (salvo los centros de Horna y los enclaves laborales de Hitachi y Ampuero)

c).- *Promoción profesional*

- Jornadas parciales, sobre todo en mujeres debido al puesto de trabajo realizado (sobre todo, en nuestra sección de comedores escolares, ocio y red de viviendas) y también debido a la conciliación familiar por cuidado de menores (reducciones de jornada).

d).- *Formación*

- Igualdad en el acceso a la formación.
- Crédito horario anual para realizar, al menos, 25 horas anuales de formación dentro de la jornada anual.
- Hemos detectado una defectuosa e insuficiente oferta y realización formativa en igualdad y conocimiento del plan de igualdad.

e).- Tiempo de trabajo

- Horarios conciliatorios, salvo en aquellos centros donde la normativa y/o organización del trabajo no sea posible. Una posible mejora será la entrega de cartelera anual en lugar de semanal, mensual o trimestral.
- La elección de vacaciones en ámbito de rotación con vivienda se dificulta por no contar previamente los trabajadores y trabajadoras con un borrador de la cartelera.
- Tenemos en Ampros una bolsa horaria viva que no finaliza con el año natural, lo que facilita la conciliación.
- Descanso en puentes, Navidad y Semana Santa en aquellos centros que puedan cerrarse en esos períodos y/o fechas.
- Contamos con un servicio de comedor en muchos de los centros y, además, el precio del menú es actualmente de 2,5 euros diarios.

f).- Retribuciones

- Según convenio colectivo. Existe un plus ad personam que perciben muchos trabajadores y trabajadoras como consecuencia del cambio de convenio colectivo operado desde el 1º de enero de 2020.
- Hay transparencia y claridad en este aspecto.

II. CONDICIONES LABORALES

a).- Ingreso en la organización

Sólo un equipo humano cualificado, diversificado y motivado es capaz de lograr todas las metas estratégicas. Por ello es crítico seleccionar, implicar y retener el mejor talento de acuerdo con la ley y las mejores prácticas en un marco de igualdad de trato.

Para asegurarlo se establecen los siguientes **objetivos**:

1º.- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por cualquier razón. Así se garantiza la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una organización de confianza, congruente y alineada con unos valores de responsabilidad social y de defensa de los derechos humanos fundamentales.

2º.- Procesos de selección inclusivos. Incorporar a todos los candidatos/as que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.

3º.- *Asegurar la equidad* como un principio básico y respetado en las pruebas de selección, atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos reciban el mismo trato durante el proceso.

Para cumplir estos objetivos se continúan adoptando las medidas que veníamos realizando ya como consecuencia del anterior Plan de igualdad, que se concretan en las siguientes **medidas**:

1º.- Utilizar procesos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

2º.- Utilizar un lenguaje neutro y emplear imágenes no estereotipadas.

3º.- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista y personal que no sea necesario para el puesto de trabajo.

4º.- Tener en cuenta el sexo menos representado en el área/sección/centro siempre y cuando esta situación no sea debida a causas objetivas y/o del puesto de trabajo. En caso de empate, contratar al sexo menos representado en esa zona/sección y/o centro.

b).- Formación y Desarrollo profesional

AMPROS sabe que el desarrollo de su personal es un factor clave para el éxito de la organización y la atención a sus usuarios; de hecho, es un elemento necesario para la promoción profesional en la organización.

El personal de AMPROS debe seguir aprendiendo y creciendo, ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes **objetivos**

1º.- Seguir garantizando el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa para promover su desarrollo profesional y su adaptabilidad a los diversos puestos de trabajo, mejorando así su empleabilidad.

2º.- Seguir promoviendo acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias y conciencien sobre la igualdad de trato.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes **medidas**:

1º.- Incorporar al Plan de Formación de manera gradual acciones específicas en los temas de igualdad para reforzar habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en

igualdad de oportunidades a los diferentes puestos de trabajo de la organización, allí donde fuese necesario.

2º.-Facilitar la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional de acuerdo con el plan de formación.

c).- Promoción Profesional

Los diferentes sistemas de promoción instaurados en la organización tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas funciones y mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la organización.

Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establecen los siguientes **objetivos**:

1º.- Seguir garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.

2º.- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

3º.- Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.

4º.- Mantener el reconocimiento de los méritos como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.

5º.- Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes **medidas**

1º.- Continuar informando a todo el personal de las vacantes existentes y nuevos puestos de trabajo, siempre y cuando sean estables:

- Garantizando normas de cobertura de vacantes que no contengan ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Potenciando medidas existentes para garantizar procedimientos con criterios objetivos.
- Estando en situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las

mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en active.

2º.- Se continuará con el sistema de medición de la satisfacción laboral sin discriminación por razón de sexo.

d).- Retribución

Entendiendo por ambas partes la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género.

Se fijan los siguientes ***objetivos***:

1º.- Mantener un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

2º.- Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

3º.- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos, se fomentarán y/o se profundizarán en las siguientes ***medidas***:

1º.- Implantar el registro retributivo con el fin de mantener una estructura retributiva clara y transparente, sin discriminación de sexo.

e).- Otras condiciones laborales

El ***objetivo*** es garantizar en todos los ámbitos de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para la consecución de este objetivo se establecen y/o fomentarán las siguientes ***medidas***:

1º. Análisis y revisión de la tipología *de contratos* para asegurar que no existe ninguna discriminación.

III. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En el orden de reflejar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización en información, se fija el siguiente **objetivo**:

1º.- Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes, **medidas**:

1º.- Todos los órganos electos de la organización y en todas las comisiones existentes o de nueva creación, cuando llegue su renovación o cuando sea constituida, deberán tender a equilibrar la presentación de ambos sexos, siempre y cuando eso sea posible.

2º.- Continuar con nuestro plan de acogida para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación y que sirva a su vez para sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios... tanto internos como externos.

3º.- Revisar e ir adecuando la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos de la organización.

4º.- Colgar en la página web este Plan de igual, asegurando que la totalidad de la plantilla tiene acceso a dicha información.

5º.- Utilización de los medios internos de Comunicación, como correo electrónico, pagina web, tabloneros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.

6º.- Declaración desde la dirección de los principios o la política de igualdad de oportunidades y su comunicación a la plantilla.

7º.- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

IV. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los usuarios y clientes.

En aquellos centros y servicios donde la normativa, la organización del trabajo y los clientes lo permitan se podrán establecer horarios de entrada y salida que tiendan a mejorar la conciliación laboral, personal y familiar.

Por otro lado, en el ámbito de rotación con vivienda, se propone entregar previamente a la elección de las vacaciones anuales un borrador de la cartelera anual, que luego se recolocará en función de todas las peticiones y las necesidades de cada residencia.

V. CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Objetivo

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

Medidas

1ª.- Se permite acumulación el periodo de lactancia inmediata a la finalización de la baja sin necesidad de autorización por la organización y previa comunicación con antelación suficiente.

2ª.- Se permite utilizar las 20 horas anuales personales para ir a médicos con el fin de acompañar a descendientes hasta 16 años y ascendientes hasta 2º grado que estén a cargo del trabajador/a, previa acreditación y posterior justificación de la asistencia. Aquellos que tengan hijos/as con discapacidad (mínimo 33%) no tendrán límite de horas para aspectos

médicos derivados de la discapacidad. Podrán ser también médicos privados, siempre y cuando no haya hora de consulta fuera del horario laboral de cada trabajador y trabajadora.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

Objeto de la Comisión

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia de acuerdo con el plan de formación
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Composición:

La presente comisión estará constituida por tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres miembros de los Comités de Empresa, tratando de estar compuesta e la misma por, al menos, un 50% de mujeres en cada parte.

Reuniones

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá semestralmente, aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

A tal fin, la organización facilitará a la comisión los datos que haya ido recabando sobre la evolución desde una perspectiva de género.

VII. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE

I.- Principios.

La dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos de nuestro orden político y 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 la plantilla 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/as.

Por otro lado, AMPROS se rige con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Estableciendo la profesionalidad y la integridad criterios rectores de la conducta de la plantilla de AMPROS y, consagrando los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, AMPROS 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.

II. Objetivo del presente Protocolo.

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

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

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales AMPROS 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.

III. Definiciones de las conductas prohibidas.

- *Acoso sexual*: cualquier comportamiento verbal o físico 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/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

IV. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, AMPROS establecerá las siguientes medidas.

- La organización promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- La organización procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. AMPROS atenderá las circunstancias personales y/o culturales del personal incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración, tratando de reflejarlo en el Plan de acogida si fuese necesario.
- AMPROS facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la organización y sobre las conductas que no se admiten.
- La organización 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 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 organización 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 los trabajadores/as.

V. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

AMPROS garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

a).- 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 personal 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 se divulgará 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 resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación,

acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

b).- Procedimiento.

Las denuncias por acoso se formularán ante la dirección de Recursos Humanos o ante el psicólogo/a que presta servicios a la persona con discapacidad intelectual y a sus familias, cuando alguna de las partes sea una PDI. Se realizará directamente por la persona afectada, a través de su representación legal y/o sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

Instrucción

Actuará como instructor/a una persona del área de recursos humanos o quien su dirección designe y, deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo, ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

A.- PROCEDIMIENTO INFORMAL

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema y cese la conducta inadecuada.

La persona interesada podrá explicar directamente a quien muestre el comportamiento a cesar que la conducta hacia su persona no es adecuada.

Si, al menos, una de las personas afectadas es un trabajador/a con DI, será el psicólogo/a, representante legal y/o sindical o quien designe quien inicie el procedimiento y, la PDI, si así lo desea, podrá elegir a una persona que lo acompañe entre su superior, director, miembro del comité de empresa y/o psicólogo/a.

B.-, PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, el área de Recursos Humanos o la persona que desde ella se designe, instruirá el expediente, tomará

declaraciones, testificales y demás trámites hasta, si de los hechos se probase la existencia de acoso, la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, dando copia de la misma al comité de empresa, para el caso de que el expediente concluyera con una sanción.

El área de RRHH elevará a la comisión de igualdad los expedientes tramitados desde la última reunión. Esta información se considerará confidencial por ambas partes.

Si una de las partes implicadas PDI, además participará el psicólogo/a.

c).- Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor/a podrá proponer la adopción de las medidas legales oportunas y, además, podrá considerar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales necesarias.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

d).- Otras consideraciones

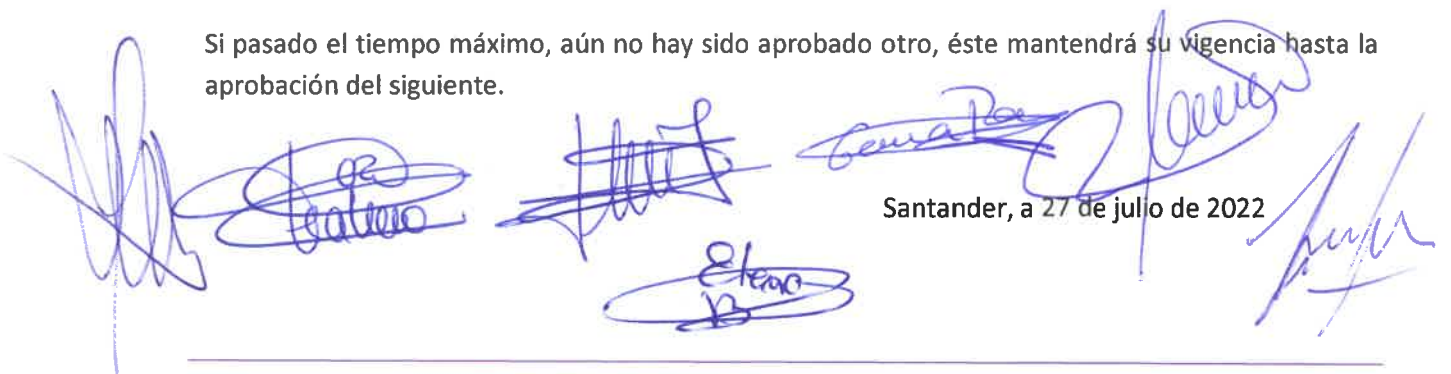
Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de trasgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

VIII. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de AMPROS. Su contenido entrará en vigor a partir de su firma. Se mantendrá en vigencia durante un plazo de 3 años o hasta no sea modificado o reemplazado por otro, si es por tiempo inferior.

Si pasado el tiempo máximo, aún no hay sido aprobado otro, éste mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.



Santander, a 27 de julio de 2022