



PROTOCOLO/POLÍTICA
DE PREVENCIÓN
CONTRA EL ACOSO
SEXUAL Y EL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO

Índice

DECLARACIÓN PRINCIPIOS	2
OBJETIVOS.....	3
LEGISLACIÓN.....	4
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	6
(I) ACOSO SEXUAL.....	6
(II) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	8
PROTOCOLO/POLÍTICA DE ACTUACIÓN.....	10
(*) LA FIGURA DEL INSTRUCTOR.....	11
CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA VÍCTIMA.....	12



DECLARACIÓN PRINCIPIOS

La Dirección y el administrador único de Global Mergers Acquisitions Corporate S.L (en adelante **"GMA Corporate"**) manifiestan su profundo rechazo ante el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo; comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Para los casos en los que se produzcan situaciones de esta naturaleza, GMA Corporate establece este protocolo/política de actuación, que se iniciará interpuesta una denuncia por parte de un trabajador o una trabajadora a través del canal de denuncias legal@gmacorporate.com

El Encargado de Cumplimiento Normativo (**"CO"**) es el responsable de la atención del canal y activación del protocolo/política.

La denuncia de los hechos dará lugar a la inmediata actuación del instructor, encaminada a averiguar los hechos e impedir, en su caso, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se adoptarán las medidas necesarias en cada situación.

En las averiguaciones a efectuar se dará trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos. El procedimiento será ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar mientras se sustancia el procedimiento, GMA Corporate arbitrará la separación de las personas denunciante y denunciada, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante, ni la creación de ningún tipo de estigmatización de la persona denunciada.

La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de la sanción y régimen disciplinario que corresponda conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo aplicable. Todo ello, además, de la posibilidad que



GMA Corporate se muestre parte en cualquier procedimiento distinto al laboral en defensa de los intereses del trabajador afectado y fama y prestigio de la empresa.

OBJETIVOS

El protocolo/política recopila las pautas y medidas para prevenir y/o atender cualquier conducta susceptible de ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral entre todos los géneros.

El protocolo/política recopila información concerniente al acoso sexual y al acoso laboral por razón de sexo que el personal GMA Corporate debe conocer para prevenir y, en su caso eliminar ese tipo de conductas en el trabajo.

Este protocolo/política recoge la información necesaria para que cualquier empleado reaccione frente a conductas susceptible de ser calificadas como acoso sexual o laboral por razón de sexo. En este sentido, el protocolo/política también incluye las medidas específicas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones pertinentes en la materia.

El protocolo/política también especifica el régimen sancionador que pueden derivar de este tipo de comportamientos.

LEGISLACIÓN

La Constitución reconoce entre otros derechos fundamentales:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social **(Art. 10)**.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social **(Art. 14)**.

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo **(Art. 35.1)**.



Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a pena o tratos inhumanos o degradantes. **(Art. 15)**

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Todos estos derechos pueden resultar vulnerados en caso de acoso sexual.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las empresas deberán 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 hayan sido objeto de este.

El Estatuto de los Trabajadores dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.

Este texto legal añade que los trabajadores tienen así mismo derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Regulación específica penal del acoso sexual

El Código Penal establece en su artículo 184 que:

Comete delito de acoso sexual el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses.

Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar



a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

GLOSARIO DE TÉRMINOS (I) ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es 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. (Art 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Tipologías de acoso sexual (enunciativas sin ser numerus clausus)

(i) Conductas verbales:

Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador, comentarios sexuales obscenos.

Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades /capacidades sexuales.

Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc..) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales, favores sexuales cuando esté relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

(ii) Conductas no verbales:



Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

Gastos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

(iii) Conductas de carácter físico:

Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Diferenciamos en el acoso sexual tres grados:

(i) Acoso sexual leve:

Chistes de contenido sexual sobre el hombre y la mujer, no deseados.

Piropos/comentarios sobre trabajadoras o trabajadores, no deseados.

Petición reiterada de citas, no deseadas.

Acercamientos excesivos, no deseados.

Hacer gestos y miradas insinuantes, no deseados.

(ii) Acoso sexual grave:

Hacer insinuaciones sexuales

Petición abierta de relaciones sexuales

Presionar después de la ruptura sentimental de un compañero o compañera

(iii) Acoso sexual muy grave:

Abrazos y besos no deseados

Tocamientos y pellizcos Acorralamiento

Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.

Realizar actos sexuales bajo presión de despido.

Asalto sexual

(II) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo en 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. *(Art 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Tipología de acoso por razón de sexo (conductas):

Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

Utilización de humor sexista.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.



Grupos de especial atención en relación con las conductas de acoso sexista:

Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas separadas y divorciadas).

Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categoría tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.

Trabajadores con discapacidad.

Inmigrantes y/o que pertenezcan a minorías étnicas.

Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales, lesbianas y hombres jóvenes susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son superiores jerárquicos.

Jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (*Art 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

Supuestos de acoso por razón de sexo:

No promocionar a una trabajadora o un trabajador por su condición sexual. Remunerar salarios inferiores o superiores por condición de sexo.

No contratar o despedir a un trabajador o una trabajadora por razón de sexo. Acoso por razón de maternidad.

Acoso por el ejercicio de la paternidad o maternidad en los supuestos que ampara la ley.

Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.

Expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar el sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como de superiores jerárquicos.

CANAL DE DENUNCIAS

La empresa tiene habilitado un canal de denuncias (legal@gmacorporate.com) a través del que cualquier empleado puede interponer su denuncia ante una situación de acoso laboral

La dirección de la empresa designa al CO como responsable para recibir esas denuncias. Recibida una denuncia, la persona designada contactará personalmente con la persona denunciante para explicarle el protocolo/política a seguir y para comunicarle el nombre del instructor. La figura será la encargada de activar el protocolo/política.



DENUNCIA ANTE EL INSTRUCTOR

La persona denunciante comunica al instructor la situación de acoso en la que se encuentra e interpondrá la denuncia por escrito. En un plazo de 24h, el instructor activará el protocolo/política para iniciar el procedimiento pertinente. A los efectos oportunos servirá como denuncia si procede el documento enviado mediante mail o si lo prefiere la ampliación del mismo



PROCEDIMIENTO

El instructor inicia la investigación: recoge pruebas, documentos, notas, declaraciones de testigos, declaraciones de las partes indicadas (denunciante y denunciado), solicita ambas partes si quieren aportar nueva documentación, etc. Durante este proceso, el instructor puede apoyarse de un asesor externo. El denunciante si lo desea también puede apoyarse en un asesor externo.

Durante la investigación y la hasta la resolución, se procederá a la separación de la persona denunciada y denunciante garantizando en todo el momento la salvaguarda de su intimidad.

La investigación no superará, en ningún caso, los 7 días naturales. En este tiempo, el instructor recopilará todas las pruebas y redactará un informe relatando los hechos. Este informe será valorado por la presidente del Comité de Igualdad, un asesor externo y el propio instructor a fin de determinar si los hechos son susceptibles de actuación.



RESOLUCIÓN

En el plazo de 1 día como máximo, desde que se evalúa el informe del instructor, se emitirá la resolución para dictaminar si ha existido o no acoso. El instructor notificará la decisión a la dirección de recursos humanos quien, a su vez, lo trasladará a dirección y a las partes implicadas



SE CONFIRMA EL ACOSO

Si se confirma el acoso, la dirección de la empresa dictaminará la sanción para el acosador, cuya naturaleza será disciplinario y/o penal si procediera. La víctima, por su parte, recibirá la asistencia pertinente en estos casos.



NO SE CONFIRMA EL ACOSO

Las denuncias que se demuestren de mala fe son susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que pudieran derivarse por parte de la persona denunciada. La dirección de la empresa dictaminará la sanción.



(*) LA FIGURA DEL INSTRUCTOR

Figura específica que sirve de enlace entre la víctima, la persona acosadora y las instituciones a las que puede acudir. El rol de esta figura lo desempeñará el CO.

El instructor garantizará la detección temprana, la protección de la víctima y la presunción de inocencia del supuesto acosador, así como ayudará a establecer las pautas a seguir en este tipo de procesos.

Sus **principales funciones** son:

Recibir las denuncias por acoso

Asistir y asesorar a las personas afectadas

Solicitar ayuda tanto interna como externa de expertos.

Investigar con discreción, objetividad y la debida confidencialidad. Recomendar la adopción de medidas cautelares.

Informar a la Dirección en los plazos que correspondan. Supervisar y vigilar el cumplimiento de las medidas adoptadas.

Esta figura acompañará desde el principio a la víctima en todo su proceso y le informará de los pasos a realizar y de los recursos institucionales a su disposición.

CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA VÍCTIMA

Se garantiza en todo el procedimiento la confidencialidad de las personas implicadas.

Una vez iniciada la investigación, la víctima, si lo desea, sólo tratará con la persona elegida como interlocutora.

Desde el procedimiento preliminar se asigna un código numérico a las partes como garantía de intimidad y confidencialidad.

El archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección.

En todas las comunicaciones se omitirá el nombre de la víctima de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

CONTROL DE VERSIONES

PROTOCOLO/POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Elaborado por: Javier Aparicio y por el Compliance Officer 2 de marzo de 2023	Aprobado por: Órgano de administración: 2 de Marzo de 2023

RESUMEN DE LA VERSIÓN	
Título del Documento	Protocolo contra acoso
Fecha de aprobación	2 de Marzo de 2023
Fecha de Entrada en Vigor	2 de Marzo de 2023
Ámbito Territorial de Aplicación	Internacional (se aplica a la sociedad matriz y filiales, sin perjuicio de las adaptaciones específicas que se establezcan para cada país en el que el grupo desarrolle sus actividades).
Personal o Unidades a las que afecta	Global (incluido a terceras partes que presten servicios o colaboren con la Compañía, con independencia de la existencia de una relación o vinculación laboral).
Responsable de Control y Datos de Contacto	Compliance Officer.

CONTROL DE VERSIONES			
Versión	Fecha de aprobación	Responsable	Observaciones
1.0	2 de Marzo de 2023	Compliance Officer	Versión inicial