



Extrusiones Metálicas Europea S.L.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LAS RELACIONES PROFESIONALES

MARZO 2023

Tabla de contenidos

1. CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
2. ACTIVIDAD PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	3
2.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:	3
2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO	4
2.2.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL ("MOBBING")	4
2.2.2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL	5
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	5
4. IMPERATIVIDAD Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO	6

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

Con el presente protocolo **EXTRUSIONES METÁLICAS EUROPEA, S.L.** (en adelante, “**EXTMET**”) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral o sexual en los términos que expresa el Código Penal, en particular en los artículos 173 y 184.

Con la adopción de este protocolo, EXTMET quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral y sexual en cualquiera de sus manifestaciones, poniendo en conocimiento a todo el personal interno de la compañía, así como a terceros colaboradores y clientes, la necesidad del cumplimiento estricto de las medidas insertas en el presente texto.

1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral (“*mobbing*”) y acoso sexual, o por razón de sexo, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del mismo, cuando sucedan durante el ejercicio de la actividad laboral:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados que constituyan lugar de trabajo;
- b) En los espacios de descanso, comedores, vestuarios, aseos y oficinas administrativas y de Dirección de la compañía;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación, comerciales o sociales relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones profesionales, incluidas las realizadas por medios informáticos.
- e) Fuera del lugar de trabajo, pero como consecuencia de las relaciones personales o profesionales surgidas en la empresa.

2. ACTIVIDAD PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

La compañía formaliza la siguiente declaración de principios, destinada a sentar las bases que rijan las relaciones entre el personal de la empresa, ya sea interno o colaborador, y las conductas constitutivas de acoso en cualquiera de sus vertientes, que no se tolerarán.

Con el presente protocolo EXTMET asume la responsabilidad de prevenir, identificar, reprochar y sancionar cualquier manifestación del acoso laboral o acoso sexual en el ámbito de su organización. No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral o sexual, procurando la máxima protección a la dignidad de las personas en sus interacciones. Todo el personal de la empresa está obligado a respetar y a ofrecer un trato cordial a todos quienes conforman la compañía o entran en contacto con aquella y se abstendrán de comportamientos que resulten contrarios a la dignidad y a la igualdad.

En aquellas ocasiones que un miembro de la compañía de a entender que está siendo acosado o tenga conocimiento de que otro compañero lo está siendo, tendrá disponible el Canal de Denuncias de la compañía para poner los hechos en conocimiento de EXTMET.

2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO

2.2.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL (“MOBBING”)

El acoso en el trabajo (“*mobbing*”) se entiende como la “*sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión*” (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia de 10 de febrero de 2014).

Este tipo de comportamiento es calificado como delictivo en el artículo 173 del Código Penal, que tipifica la conducta del que reiteradamente y en el ámbito de cualquier relación laboral, prevaleciendo de su relación de superioridad, realice contra otro actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como aquella forma de acoso psicológico consistente en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas orientadas a humillar o desestabilizar a un individuo o grupo en el ámbito laboral.

En definitiva, constituyen acoso aquellas actividades reiterativas que pretendan atentar contra la dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Particularmente deberán observarse los siguientes comportamientos cuando sean reiterados o se mantengan en el tiempo:

- La negación o limitación de las comunicaciones.
- Actuaciones que busquen el aislamiento de la persona.
- Obstrucción del derecho a la ocupación efectiva en el puesto de trabajo.

- Actuaciones contra su reputación profesional, vida privada, ataques contra el trabajo y el desempeño profesional.
- Agresiones verbales o físicas de cualquier índole.
- Sobrecarga de trabajo.
- Valoración del desempeño y el trabajo en base a criterios no objetivos e ilógicos.

2.2.2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

El Código Penal, en su artículo 184, tipifica como acoso sexual aquellas solicitudes de favores de naturaleza sexual, continuadas o habituales, cuando se realicen para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, y que provoquen a la víctima una situación objetiva de intimidación, hostilidad o humillación, que se verá agravado cuando tal acoso hubiera sido cometiéndose prevaleciéndose de una situación de superioridad jerárquica.

De forma complementaria a lo establecido en el Código Penal a efectos del presente protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual emitido con el propósito o que tenga el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, especialmente creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

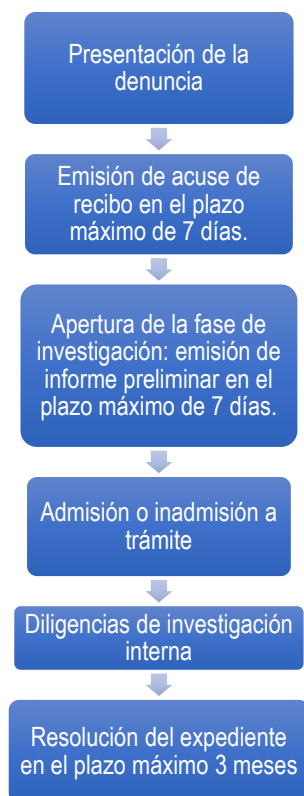
En particular deberá prestarse atención a las siguientes conductas cuando sean reiteradas y se mantengan en el tiempo:

- Insinuaciones, propuestas o presiones para la participación en actividades de carácter sexual emitidas por cualquier tipo de medio.
- Flirteos indeseados.
- Comentarios insinuantes, jocosos u obscenos de contenido sexual.
- Exhibición de contenido
- Contacto físico no solicitado, ni deseado, acercamiento físico excesivo e innecesario.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática se reproducen aquí las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación en caso de reporte de una situación de acoso de cualquier tipo. La comunicación de una situación de acoso deberá realizarse directamente a través del Canal de Denuncias de la compañía, por cualquiera de las vías que este establece; o en todo caso deberá redirigirse a dicho cauce por la persona a la que le sea comunicada la situación de acoso.

Por tanto, en lo que al procedimiento de actuación se refiere, el presente protocolo debe remitirse a lo establecido en el Procedimiento de Gestión de Informaciones (“Canal de Denuncias”) de EXTMET, de libre acceso a través de la página web de la compañía <https://extmet.es/contact.html> o del correo electrónico denuncia@extmet.es, así como cualquier otro medio adecuado para dejar constancia de la denuncia.



4. IMPERATIVIDAD Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todos y cada uno de los miembros de la compañía, entrando en vigor en la fecha en que se apruebe por el Órgano de Administración de EXTMET o en su defecto, en el momento de su comunicación a la plantilla de la empresa por cualquiera de los medios de difusión adecuados y disponibles, manteniéndose vigente de forma indefinida.

El protocolo será revisado periódicamente, en función de las modificaciones normativas que puedan ser de aplicación.

El presente protocolo en ningún caso obstaculizará el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante las autoridades administrativas y judiciales que considere competentes la situación de acoso de cualquier índole.