



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN
Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO MORAL, ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
SEXO, POR ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD O
EXPRESIÓN DE GÉNERO
O CUALQUIER TIPO DE
DISCRIMINACIÓN EN EL
ÁMBITO LABORAL EN
ARANOVA**

01

INTRODUCCIÓN

En Aragón Innovación Tecnológica S.L.L. (ARANOVA), reafirmamos nuestro compromiso de mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso, hostigamiento o discriminación. Reconocemos la importancia de proteger los derechos fundamentales de todas las personas dentro de nuestra organización, salvaguardando su dignidad e integridad, tanto física como emocional. Este compromiso se extiende a garantizar que las relaciones laborales se lleven a cabo en un ambiente que respete la libertad sexual y la igualdad de trato.

A través del presente Protocolo, manifestamos nuestra política de tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género, así como cualquier otra discriminación o acoso en el ámbito laboral.

En colaboración con los trabajadores y trabajadoras, y junto a las organizaciones sindicales más representativas del sector, se ha desarrollado este Protocolo para asegurar que todos los integrantes de la organización tengan acceso a un marco que proteja sus derechos fundamentales. Nos comprometemos juntos a velar por la correcta aplicación del presente protocolo, asegurando que las relaciones laborales se desarrollen bajo los principios de respeto, igualdad y dignidad.

Asimismo, se colaborará en la prevención y detección de posibles situaciones de acoso, así como en el apoyo a las personas afectadas.

Nuestra política se basa en los derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución y los principios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), así como la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad, y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras normativas internacionales, nacionales y europeas. Con ello, buscamos garantizar condiciones laborales que respeten los derechos fundamentales de las personas, evitando cualquier conducta que atente contra su libertad sexual, su dignidad o su integridad moral.

Para ello, a través del siguiente Protocolo, establecemos la metodología y el procedimiento de actuación para la prevención, detección y respuesta ante situaciones que pudieran constituir cualquier tipo de acoso en el entorno de trabajo.

En nuestro empeño por salvaguardar la seguridad e integridad de quienes forman parte de nuestra organización, nos comprometemos a crear y mantener

un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal, así como un medio laboral saludable tanto física como psíquicamente.

Al amparo del poder de dirección y control de la actividad laboral, reconocido en el artículo 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa ha impulsado la elaboración de este Protocolo, subrayando nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus modalidades y estableciendo la obligación de todas las personas que forman parte de la organización, de trabajar por la prevención y erradicación de las conductas de acoso, así como colaborar en los procedimientos de denuncia y resolución. Para ello, declaramos a través de la presente, que no se tolerarán situaciones de hostigamiento en el seno de la organización, comprometiéndonos a consolidar un entorno laboral en el que las personas trabajen en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Nos responsabilizándonos, asimismo, de informar sobre su aplicación a todo el personal que presta servicios en nuestra organización, ya sea propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, sin tener una relación laboral, prestan servicios o colaboran con ARANOVA, como personas en formación, entre otras.

Por lo tanto, desarrollamos el presente Protocolo incluyendo medidas preventivas (códigos de buenas prácticas y ética empresarial, acciones formativas y campañas informativas), tipificando las conductas constitutivas de acoso y estableciendo el procedimiento interno a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

Asumiendo la responsabilidad de adoptar una actitud proactiva para eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándonos en la normativa legal vigente.

En esta misma línea, aseguramos un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de las partes implicadas.

Este Protocolo también abarca cualquier actuación que implique discriminación por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación o identidad sexual, salud, edad, lengua, clase social, opinión, religión o creencias, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

02

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- Rechazamos de manera contundente, cualquier tipo de acoso u hostigamiento en el ámbito laboral y declaramos expresamente intolerable cualquier forma o modalidad del mismo. Queda expresamente prohibida cualquier conducta que atente contra la dignidad y libertad de las personas, incluida cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo. Estas conductas son inaceptables y serán tratadas como faltas laborales graves o muy graves, conduciendo a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.
- Toda persona tiene derecho a un trato correcto, respetuoso y digno, así como a la protección de su intimidad, integridad física y moral. Bajo ninguna circunstancia será aceptable someter a alguien a tratos degradantes, humillantes u ofensivos basados en razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, incluida su condición laboral.
- Toda la plantilla tiene derecho a un entorno laboral adecuado y seguro, exento de riesgos derivados de conductas violentas o de acoso. Asimismo deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tienen también derecho a que se garantice que, las denuncias sobre este tipo de acciones, se tramiten con la mayor celeridad posible, garantizando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este protocolo.
- Consideramos cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, como un riesgo laboral de origen psicosocial, por lo que nos comprometemos a asignar los recursos humanos y materiales necesarios para prevenir estas conductas y mitigar sus efectos en caso de que ocurran. Adoptaremos todas las medidas organizativas y de formación necesarias para mantener un entorno laboral libre de conductas de acoso.
- Desarrollaremos acciones formativas e informativas para prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo. Nos comprometemos a sensibilizar a toda la plantilla sobre los valores de respeto y a formar e informar tanto a los empleados y empleadas actuales como a las nuevas incorporaciones sobre el contenido del presente Protocolo.
- Velamos por la seguridad y salud de toda nuestra plantilla y extendemos este compromiso también a las personas que, sin tener una relación laboral directa, presten servicios o colaboren con ARANOVA, en cumplimiento de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta de acoso u hostigamiento, siendo ésta tratada con la máxima seriedad y nos comprometemos a aplicar las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier tipo de acoso

