

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz 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 los trabajadores 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. La profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de TYPESA ESTADÍSTICA Y SERVICIOS, S.L.U (TEyS) y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, TEyS 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.

Objetivo del presente Protocolo.

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

Definiciones de las conductas prohibidas.

Acoso laboral: 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, 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.

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.

Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

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

Principios Rectores el procedimiento

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador 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 a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

Procedimiento.

Las denuncias por acoso se formularán directamente por la persona afectada o a través de su representante sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación a través del Canal Interno de Información accesible mediante:

- Enlace dentro del apartado CONTACTO en la página web www.teys.es.
- Teléfono +34 917227397 donde será posible dejar grabado un mensaje de voz.

Asimismo, si se desea informar de forma anónima, se podrá enviar una comunicación a la dirección postal: Comité de Cumplimiento. C/ Gomera, 9. 28703. San Sebastián de los Reyes. Madrid. España. En este caso, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

Las denuncias, pueden también tramitarse a través de los canales externos habilitados a tal efecto ante: la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AII), autoridades u organismos autonómicos competentes (si la infracción se ha producido en una Comunidad Autónoma que dispone de los mismos) o en su caso ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

La persona u órgano competente para la recepción de las denuncias es el Responsable del Sistema Interno de Información que, en caso de recibir una información relativa a una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la derivará a la persona u órgano competente para dirigir la investigación del caso, esto es, el Director de RRHH en representación de la empresa o los órganos de representación legal de las trabajadoras y trabajadores (en adelante asesor o asesora confidencial).

El Canal interno de Información es el cauce preferente para la formulación de consultas y denuncias. Si una persona formulara una denuncia por una vía diferente a este canal, el receptor de la información tendrá la obligación de remitir al denunciante al Canal interno de Información, de guardar secreto y de respetar el principio de confidencialidad. El quebranto de este deber de confidencialidad, será considerado en todo caso como una infracción muy grave.

Instructor: Actuará como instructor en este procedimiento el Director del Departamento de Personas. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, 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.

Comisión de Decisión: Se designará por la Dirección del Departamento de Personas una Comisión de Decisión, que estará formada por el Director del Departamento de Personas y dos personas más de la Compañía, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En el caso de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la Comisión de Decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del miembro sustituto de la Comisión de Decisión, que será elegido por los otros miembros de la Comisión. La designación de un miembro sustituto tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

Procedimiento preliminar: 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. El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y tendrá reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes en una misma reunión. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el Instructor elevará su dictamen-propuesta a la Comisión de Decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

Por otra parte las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor podrá proponer, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Adopción de las medidas disciplinarias que procedan aplicar en su caso contra la persona trabajadora que cometa la acción de acoso si finalmente la resolución del expediente concluye la existencia de tal conducta.

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 acosado ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.