

OBJETIVO PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO

El presente documento persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus facetas establecidas en la normativa vigente, asumiendo *GRUPO ELING* su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales:

Establecer medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso

Facilitar que los empleados/as puedan identificar cualquier situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio

Concienciar a la plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de acoso y, por tanto, como un riesgo laboral de carácter psicosocial

Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar y, en su caso, sancionar las posibles situaciones de acoso

En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso

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 trabajador/a.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todos los empleados de *GRUPO ELING*.

Estarán sujetos al protocolo todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de las empresas mencionadas como en los emplazamientos en los que nuestros empleados/as desarrollan la prestación de sus actividades.

El presente Protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente Protocolo es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones de mejora.

DEFINICION Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Según el artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación:

1. Acoso laboral:

Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como:

- > La exclusión del trabajador/a de las relaciones con sus compañeros/as
- > La falta de asignación de tareas
- > La asignación de trabajos absurdos
- > La asignación de trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador/a
- > La humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador/a
- > Gritos o insultos
- > No dirigir la palabra a la persona
- > Amenazas físicas y/o verbales
- > Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización
- > Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas y/o religiosas

2. Acoso sexual:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros/as, o incluso de terceros, clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Las conductas constitutivas de acoso sexual son aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, entre las que se encuentran:

- > Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos físicos innecesarios
- > Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas y bromas de mal gusto sobre la apariencia sexual
- > Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipos sexual o miradas con gestos impúdicos, así como correos electrónicos de carácter ofensivo y de contenido sexual.

3. Acoso por razón de sexo:

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.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- > Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o maternidad
- > Las medidas organizativas ejecutadas en función del sexo de una persona con fines degradantes
- > Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

GRUPO ELING se compromete a proporcionar al personal un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, así como de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio, estableciendo las siguientes medidas preventivas:

- > Difusión a toda la plantilla del Protocolo de Prevención del Acoso y actuación en los casos de acoso
- > Sensibilización y formación de la plantilla
- > Definición clara y sin ambigüedad de las funciones y responsabilidades de las trabajadoras y trabajadores
- > Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad
- > Fomento de una comunicación fluida entre la Dirección y responsables de área con las trabajadoras y trabajadores
- > Comunicar a la plantilla las sanciones impuestas a las trabajadoras y trabajadores acusadas/os con motivo de casos de acoso
- > Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El desarrollo del procedimiento se establece en las siguientes etapas:

Deber de información y denuncia
Investigación de la denuncia
Elaboración del informe
Resolución de la denuncia

1. Deber de información y denuncia

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización, por escrito, a través de

los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algún comportamiento y situación descrita en el presente documento, tiene el derecho y la obligación de informar a la organización a través de los canales internos de comunicación establecidos.

La denuncia se comunicará por escrito al *departamento de Recursos Humanos, Responsable de Igualdad* o cualquier persona del *Comité de Igualdad*. La denuncia deberá contener la siguiente información:

Identificación de la persona denunciante y datos de contacto
Identificación de la víctima
Identificación de la persona que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido
Identificación de posibles testigos
Descripción cronológica y detallada de los hechos (información lo más detallada posible)
Cualquier información adicional que facilite la investigación de los hechos

Nota:

- (1) la denuncia deberá ir firmada
- (2) la persona que presenta la denuncia recibirá un escrito con los datos de la recepción

2. Desarrollo de la investigación

Una vez recibida la denuncia escrita, el Comité de Igualdad procederá a la apertura de un expediente y nombrará un Comité de Investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados así como analizar la gravedad de los mismos. Este Comité de Investigación estará formado por al menos dos personas del Comité de Igualdad, que deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad y no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes afectadas.

El Comité de Investigación prestará ayuda y soporte a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recopilando la información que considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias para completar la investigación.

Nota:

(1) el Comité de Investigación, a iniciativa propia o solicitud de las partes afectadas, propondrá el cambio de puesto de trabajo o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, a los trabajadores afectados.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante. En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 20 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados. Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (denunciado y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

La investigación se regulará mediante los siguientes principios:

Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud
Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas

Prioridad y tramitación urgente

Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas

No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación

Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados

Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan

Garantía de que la persona acosada puede seguir en su puesto de trabajo si así lo desea

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

3. Elaboración del informe

Concluida la investigación correspondiente, en el plazo de 10 días laborables, el Comité de Investigación elaborará un informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Asimismo se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será el Comité de Igualdad.

El informe debe incluir la siguiente información:

Antecedentes de la denuncia

Descripción de los principales hechos de la denuncia

Resumen de las diligencias practicadas

Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas

Determinación expresa de la existencia o no de acoso

4. Resolución de la denuncia

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse las siguientes circunstancias:

1. Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar al inicio de un expediente disciplinario.

En consecuencia, el Comité de Igualdad emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

2. Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

En consecuencia, el departamento de RRHH iniciará un proceso de expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente.

3. Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, transmitiendo toda la información de la investigación en conocimiento del departamento de RRHH, para que inicie un proceso de expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente. Es la

Dirección la única competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias dentro del marco de la relación laboral y el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, según la normativa vigente y conforme al criterio de proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

El presente procedimiento no impide la utilización, posterior, por parte de la víctima de las vías administrativas y/o judiciales correspondientes.

En el caso de constatar la existencia de acoso, el Comité de Investigación podrá proponer la adopción de las siguientes medidas, si proceden:

- | |
|--|
| Apoyo psicológico y social a la persona acosada |
| Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación |
| Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a |
| Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado |
| Reiteración de los estándares éticos y morales de la organización |
| Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. |

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

La empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y/o Estatuto de los Trabajadores, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una denuncia es maliciosa y falsa, podrá imponerse al empleado/a que la hubiera realizado, la sanción que se considere adecuada, de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y/o Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

El tiempo transcurrido desde el inicio del procedimiento hasta su resolución final no podrá ser superior a dos meses, salvo pacto contrario entre las partes, sin superar, en ningún caso, los cuatro meses.

REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO.

Cualquier empleado que tenga dudas sobre la interpretación y/o aplicación del presente documento, o que observe una situación que pudiera suponer un comportamiento ilícito, irregularidad, incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios de conducta establecidas en este documento, deberá comunicarlo al *Comité de Igualdad*, mediante el Buzón de Denuncias y/o mediante el correo del Responsable de Igualdad, igualdad@e.eling.es

Está disponible un canal de comunicación, Buzón de Denuncias, para los empleados y partes interesadas a través de la web, www.igualdad@e.eling.es La información se gestionará por el *Comité de Igualdad*,

cumpliendo los requisitos legales de protección de datos y confidencial. El *Comité de Igualdad*, en el ámbito de sus funciones, analizará la información y emprenderá las acciones correctivas y/o preventivas necesarias e informará del resultado a los afectados.

Nota:

(1) los empleados disponen de un canal directo alternativo al *Comité de Igualdad*, para denuncias sobre el Protocolo de Acoso, mediante el departamento de RRHH, Dirección o los Representantes de los Trabajadores.

La Dirección de GRUPO ELING,
En Madrid, 30 de abril de 2021


ELING S.L.U.
PE

