

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y DAR CAUCE A LAS DENUNCIAS O RECLAMACIONES QUE SE FORMULEN EN MATERIA DE ACOSO EN CUALQUIERA DE SUS MANIFESTACIONES EN LA EMPRESA EUBOLAR, S.A.

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea y la legislación laboral española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso.

Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa **EUBOLAR, S.A.** ha sido consciente desde sus orígenes, del valor que para la misma tiene el respeto a la dignidad y a la diversidad en el lugar de trabajo. En este sentido reprueba y condena el acoso o cualquier otro tipo de violencia en el ámbito laboral en la medida en que estos comportamientos afectan al bienestar de las personas trabajadoras en distintos ámbitos de su vida intra y extra laboral y perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en los directamente afectados.

La empresa **EUBOLAR, S.A.** se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse en este ámbito, y por ello se establece el presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y a la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

El presente Protocolo es complementario del Plan de Igualdad en el que consideramos las acciones contra el acoso sexual y por razón de sexo como una forma de conseguir igualdad efectiva en la empresa respondiendo a las exigencias del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad) que establece lo siguiente:

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- 1. 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 del mismo.***

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos*

2.- DEFINICIONES DE CONDUCTAS NO TOLERADAS

Como cuestión previa se debe plantear que a veces se confunde el “acoso” con motivos de “conflicto” entre las partes. Por lo tanto, definir ambos términos es importante para su distinción, siendo a su vez el “acoso” distinto en su modo de conducta.

CONFLICTO: es una situación en la que dos o más personas o grupos, de la misma o diferente categoría antagonizan o presentan una oposición de intereses.

ACOSO MORAL: se entiende por tal el hostigamiento sistemático y reiterado que se produce durante un tiempo y en el ámbito de organización y dirección de la empresa por compañeros/as de trabajo y/o superiores- mobbing o bossing- bien de forma individual o colectiva, acarreando un perjuicio físico y/o psicológico para el trabajador/a, con la finalidad de que la persona acosada renuncie a su puesto de trabajo u obtener como beneficio de la conducta acosatoria el sufrimiento de la víctima.

A título de ejemplo pueden constituir acoso moral las siguientes conductas:

De tipo organizacional:

- Restricción por el superior de las posibilidades de hablar.
- Cambio de la ubicación de un trabajador/a aislándolo de sus compañeros/as
- Prohibir a los trabajadores y trabajadoras que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar sistemáticamente y notoriamente las decisiones de una persona.
- No ordenar ningún tipo de tarea.
- Asignar tareas degradantes o ridículas, sin contenido, imposibles o totalmente en desacuerdo con la categoría profesional del trabajador/a, así como obligar a éste/a a asumir responsabilidades excesivas o no acordes con su puesto de trabajo.

De tipo relacional:

- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con otro/a.
- Rehusar la comunicación a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación no hablando directamente con el trabajador o la trabajadora objeto del presunto acoso para algo que le concierne y es necesario para desempeñar su trabajo.
- Tratar al trabajador/a como si no existiera.

Comportamientos atentatorios contra la vida privada de la víctima:

- Críticas sistemáticas sobre la vida privada de una persona.
- Ridiculizar al trabajador o trabajadora.
- Dar a entender que tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de sus discapacidades.
- Imitar sus gestos, voces, etc....
- Mofarse de su vida privada.
- Burlas reiteradas que tengan como causa la nacionalidad u otras circunstancias del trabajador/a .
- Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas del trabajador/a.
- Difundir comentarios negativos de índole personal o rumores sobre cuestiones infundadas

ACOSO SEXUAL: lo constituye 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.

A título de ejemplo pueden constituir acoso sexual las siguientes conductas:

- La petición de favores sexuales para sí o para un tercero conectada a una promesa de mejora de las condiciones de trabajo de la víctima, si ésta acepta; o a una amenaza de menoscabo de tales condiciones, o de despido, si la rechaza.

- La petición insistente de favores sexuales, en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto o indirecto de la víctima.

- La realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para una tercera persona. Quedan incluidas las prácticas que degradan las condiciones normales del buen clima laboral: expresiones vulgares, alusiones abusivas, comentarios y gestos indecentes u obscenos o la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas, así como en envío con estos contenidos u otros de ofensivos por correo electrónico.

- Las conductas descritas ejecutadas de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado con el propósito de determinar a la víctima a dejar su trabajo.

ACOSO POR RAZÓN DE CONDICIÓN: está constituido por todas aquellas conductas de hostigamiento, aunque no sean reiteradas, basadas en el origen racial o étnico, en el sexo (acoso por razón de sexo), en la religión o convicciones, en la discapacidad, edad u orientación sexual, opinión o en cualquier otra situación o circunstancia personal o social con la finalidad (al dificultarle a la persona acosada su total integración) de producirle un perjuicio.

A título de ejemplo pueden constituir acoso por razón de condición incluida la condición sexual las siguientes acciones :

- Negar el acceso a la formación y/o promoción profesional por alguna situación o circunstancia personal como la religión o la orientación sexual.

-Negar el acceso a mejoras en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas por su condición de hombre o mujer o por alguna otra situación o circunstancia personal.

-Situarse a trabajadores/as de un origen racial o étnico concreto, de una determinada religión, o de un sexo específico en desventaja particular con respecto a otros, salvo que la disposición, criterio o práctica que dé lugar a esta situación pueda justificarse objetivamente.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de otro tipo de acoso se considerará también un acto no tolerado por la empresa.

3.- MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en la empresa posibles situaciones de acoso deber partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Con el objetivo de prevenir, desalentar, y sancionar los comportamientos de acoso en la empresa, y en aras a garantizar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y la libertad del personal, se pondrán en marcha diferentes medidas.

La primera medida a adoptar es la de **comunicar la existencia del presente Protocolo a todo el personal de la empresa y a las nuevas incorporaciones que se produzcan en la misma** para lo cual la empresa empleará los medios que considere más idóneos (página web de EUBOLAR,S.A. de lo que se informará al personal de la empresa mediante comunicado que se adjuntará a la nómina de septiembre 2011 y entrega del protocolo a las nuevas contrataciones)

La **formación** será también una vía de sensibilización de la problemática del acoso.

En este sentido, debe recordarse que **todo el personal** tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, **constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso**

4.- OBJETO Y ALCANCE DEL PRESENTE PROTOCOLO

El **objeto** del presente Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer cualquier tipo de acoso en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

El **procedimiento será aplicable**, con carácter general, al conjunto de personas que prestan sus servicios en la empresa **EUBOLAR, S.A.** y con ámbito organizativo y territorial de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo correspondientes a la empresa **EUBOLAR, S.A.** En particular:

- a) Todos los trabajadores/as de administración y oficinas.
- b) Todos los trabajadores/as de cualquier categoría que desempeñan sus funciones en la empresa.
- c) Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios a la empresa, independientemente del tipo de contrato laboral de que dispongan.
- d) Todos los trabajadores/as de las distintas sucursales provinciales.

5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PROCEDIMIENTO INFORMAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En todo conflicto es deseable llegar a una solución amistosa entre las partes implicadas en el mismo.

Para ello y con el fin de confirmar que no se está tratando de una serie de malentendidos entre las partes, la persona que cree que está siendo acosada por otro/a empleado/a, deberá intentar solucionar el problema mediante el dialogo con ellos, exponiéndoles abiertamente su malestar por el ambiente y las actitudes hacia su persona y solicitando que éstas cesen de manera inmediata.

Si no se llega a ningún acuerdo satisfactorio, se iniciará el procedimiento “formal” que se detalla a continuación.

PROCEDIMIENTO FORMAL.

Constitución de una Comisión :

El procedimiento se llevará a cabo por una Comisión de investigación, que será la **Comisión de Igualdad** ya constituida en el ámbito de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa y que, para los supuestos de posible acoso, contará con la participación del **Técnico de Prevención de Riesgos Laborales** del Servicio de Prevención de **EUBOLAR, S.A.**

Sus miembros actuarán en todo momento con objetividad y respecto a la intimidad de las posibles víctimas y posibles acosadores, así como manteniendo la más estricta confidencialidad sobre el asunto.

Fases del Procedimiento:

Teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador/a supuestamente acosado/a (y al supuestamente acosador/a), el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- 1.- Apertura / iniciación del procedimiento

2.- Fase de desarrollo

3.- Finalización o resolución

1.- Apertura / Iniciación del procedimiento :

Todo trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso, lo pondrá en conocimiento de la **Comisión de Igualdad con domicilio en la sede social de la empresa sita en C/ Xarol, 2, Polígono Industrial “Les Guixeres” 08915 de Badalona, mediante escrito que contenga un relato pormenorizado de los hechos en que basa su denuncia**, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información :

- . Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
 - . Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
 - . Persona o personas de la empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
 - . Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.
- Se acompañarán todos los documentos o pruebas de que disponga a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de actuaciones del proceso informal

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen transcurridos 6 meses desde los hechos causantes del mismo.

Igualmente, **no será de aplicación** este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que procedan en el caso de que alguno de ellos haya causado baja en la empresa.

2.- Fase de desarrollo:

2.1. Citación a las partes :

Una vez recibida la denuncia escrita, en un plazo máximo de 3 días hábiles se reunirá la Comisión de Igualdad junto con el Técnico de PRL de la empresa y en un plazo máximo de otros 3 días hábiles dará traslado de la denuncia a la/s persona/s denunciada/s para que puedan formular en el plazo máximo de 5 días hábiles las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso.

Transcurrido este plazo, entrevistarán a las partes involucradas (denunciante / denunciado) y a aquellas personas que puedan aportar información relevante. Esta entrevista tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos y, a ser posible, la solución mediante acuerdo del conflicto.

Las partes tendrán derecho a asistir a esta entrevista acompañados de la persona que ellos mismos designen (asesor, representante de los trabajadores....) y podrán proponer cuantos testigos consideren oportuno, así como aportar pruebas documentales, etc.

2.2. Elaboración de informe y propuesta de acción:

Finalizada la entrevista a las partes involucradas y a sus testigos, la Comisión deberá elaborar un informe en un plazo máximo de 7 días hábiles, en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta de solución tomando en consideración todas la pruebas concurrentes.

3.- Finalización o resolución:

El informe deberá contener de forma objetiva una relación sucinta de los hechos relatados por las personas entrevistadas.

En el caso de haber logrado el esclarecimiento indubitado de los hechos denunciados o de la falsedad de los mismos, así se expresará en el informe.

El informe contendrá tanto las medidas propuestas así como las medidas correctoras cuya finalidad será la de prevenir situaciones conflictivas futuras.

En los supuestos de especial gravedad, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión podrá proponer a la Dirección como medida cautelar y preventiva, la separación de la presunta víctima y el presunto acosador durante el tiempo de instrucción del expediente disciplinario.

El procedimiento finalizará con la información del resultado del informe elaborado por la Comisión a la Dirección de la empresa para que, de demostrarse las conductas acosadoras pueda, si así lo considera oportuno, adoptar las medidas sancionadoras que correspondan atendiendo a la calificación, gravedad de los hechos y perjuicios causados y atendiendo a las normas de régimen disciplinario y sancionador existentes.

Así mismo, si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no solo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia, la Dirección de la empresa, si así lo estima oportuno, incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

