PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Fecha de creación: 2023

Fecha última modificación: 22/09/2023

ÍNDICE

I. PROTOCOLO
1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETO
3. PRINCIPIOS
4. ALCANCE

II. DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

III. FASES DEL PROCEDIMIENTO
1. DENUNCIA
2. INVESTIGACIÓN
3. RESOLUCIÓN

IV. POLITICA DE TUTELA PREVENTIVA

V. PORTECCIÓN DE DATOS

I. PROTOCOLO

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, el Grupo PyD (en adelante PyD) quiere conseguir un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y asimismo el respeto a la dignidad de todos y a la libertad de los trabajadores o personas ajenas a PyD (clientes, proveedores, etc.) que mantengan una relación laboral con la misma.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de acoso psicológico (mobbing) y/o acoso sexual y acoso por razón de género y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes a PyD, ni en los puntos de venta donde nuestros profesionales desempeñan sus funciones de venta, y que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de acoso dentro de la empresa.

PyD será igual de contundente contra aquellas personas que promuevan falsas denuncias a las cuales se les aplicará el mismo protocolo.

2. OBJETO

El presente protocolo describe el proceso a seguir por todo el personal de PyD y personal externalizado de otras empresas que realizan su actividad laboral dentro de las instalaciones.

Asimismo, se intentará establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal o acoso (psicológico, sexual o por razón de género), así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador presente una denuncia en estas materias.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

3. PRINCIPIOS

1. Garantía de confidencialidad de todo cuanto acontezca en el seno de la tramitación de una denuncia por violencia sexual, acoso sexual o por razón de sexo e identidad sexual.

2. Máximo respeto y protección al derecho al honor, propia imagen, intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.

3. Obligación de sigilo por parte de la persona participante en la instrucción exigible a propósito de todas las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento del deber de sigilo podrá ser objeto de sanción.

4. Prioridad y tramitación urgente.

5. Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá tras oír a los afectados y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

6. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

7. Investigación y, en su caso, sanción respecto a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

8. Indemnidad frente a represalias, garantizando al denunciante que la presentación de la denuncia ni producirá un trato adverso ni tendrá consecuencias negativas en el día a día de su realidad laboral.

9. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

4. ALCANCE

El presente protocolo es de aplicación a todos los empleados de PyD, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, e independientemente de que en ciertas jurisdicciones sean de aplicación normativas distintas y protocolos adicionales.

Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas los estudiantes en prácticas y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición, además de becas o voluntariado, incluyendo el ámbito digital.

II. DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con dos tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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 de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

- 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, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

- 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.

Así, por ejemplo, se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de un trabajador de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres o en la presentación por

el trabajador de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Violencia de género

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

- Violencia sexual

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de Septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad.

III. FASES DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento constará de las siguientes fases:

1. Denuncia
2. Investigación
3. Resolución

1. DENUNCIA

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto, o sea conocedor de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la Dirección de la empresa a través de un mail al siguiente correo electrónico: canaletico@pyd.es o a través del canal de denuncias https://pyd.integrityline.com (accesible a través de www.pyd.es).

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo conveniente que exponga, al menos, la siguiente información (anexo el formulario de denuncia al final del presente documento):

- Breve descripción de los hechos
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

La Dirección, previamente a la fase de investigación, podrá si lo estima necesario, a la vista de la información obtenida o del escrito de denuncia, citar al trabajador denunciante al objeto de ampliar y/u obtener información adicional que facilite la investigación.

2. INVESTIGACIÓN TUTELA PROACTIVA

Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que pueden ocasionar al trabajador y al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados y como máximo diez días.

Se nombrará a una persona concreta encargada de la investigación. La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:

1. Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas:
2. Se informará de la denuncia a la persona/s que presuntamente están cometiendo el acoso sexual o por razón de sexo, para que contesten, por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de 5 días naturales, desde la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por la persona denunciante del hecho.
3. Se tomará declaración inmediata verbal o por escrito a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante. No debiendo dar información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.
4. Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

3. RESOLUCIÓN TUTELA REACTIVA

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

a) 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 a incoar un expediente disciplinario.

   En consecuencia, el responsable correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo el expediente recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

   Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

b) 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 este sentido, se pondrá en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

c) Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento

del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto al denunciante como al/los denunciados.

IV. POLITICA DE TUTELA PREVENTIVA

Este Protocolo se comunicará a todo el personal de PyD (sin perjuicio de que en determinadas jurisdicciones puedan ser de aplicación normativas distintas y protocolos adicionales) así como al personal de otras empresas que presten sus servicios en las instalaciones de PyD.

Este Protocolo se comunicará a las personas incluidas en el ámbito descrito en el apartado 4 Alcance, del presente protocolo a través de los canales de comunicación adecuados para garantizar su correcta divulgación y conocimiento.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto los clientes como las entidades proveedoras conozcan la política de PyD en esta materia.

Se harán campañas formativas en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales haciendo hincapié en la prevención de la violencia en el trabajo, conductas de acoso sexual, por razón de sexo, identidad sexual y discriminación.

V. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento normativo y Contractual susceptible de sanción disciplinaria

PEDRO TROLEZ MARTÍNEZ

ANEXO 1:

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO

(MARCAR EL QUE CORRESPONDA)

- ☐ **PSICOLOGICO**
- ☐ **SEXUAL**
- ☐ **POR RAZÓN DE GENERO**
- ☐ **OTROS**

1.- PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE	
APELLIDOS	
DNI	
PUESTO DE TRABAJO	

2.- PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE	
APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	

2.- PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO (EN CASO DE QUE NO COINCIDA CON LA PERSONA DENUNCIANTE)

NOMBRE	
APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	

3.- HECHOS

EL/LA ABAJO FIRMANTE SOLICITA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE ACOSO.

FECHA Y LUGAR:
FDO: