

Protocolo de Actuación para la prevención y abordaje del Acoso en el trabajo

INDUSTRIAS TAPLA, S.L.

Elaborado por: GESEME

Fecha: 1 de Junio de 2017

INTRODUCCION

INDUSTRIAS TAPLA, S.L. ha aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (en adelante “Protocolo”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

INDUSTRIAS TAPLA, S.L. está ubicada en Carretera de Sabadell a Granollers Km 11, de Lliçà de Vall. Se trata de una planta industrial para la fabricación y comercialización de flocados técnicos con investigación, desarrollo e innovación; soluciones en la estanqueidad de vehículos, con la utilización de la cinta flocada bajo la marca taplatape flock, hasta soluciones hechas a medida para cualquier otra aplicación o mercado.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** y se consideran inaceptables en nuestra organización.

Por ello, **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** se compromete a:

> Garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, como principios fundamentales, se respeten en todo momento.

> Adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan conductas contrarias a los principios fundamentales mencionados.

2. AMBITO DE LA PROTECCIÓN

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en los centros de trabajo de **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** o aquellas que, formando parte de la plantilla de **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** desarrollen su trabajo habitualmente fuera de él.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo en el que desarrolle las tareas asignadas al puesto de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del centro de **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

3. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCION

3.1 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

3.1.1 Acoso Sexual

Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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**.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

3.1.2 Acoso por razón de sexo

Cualquier **comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona**, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.1.3 Acoso Psicológico

Los términos “mobbing”, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que **una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad**.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean **acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona**.

Por ello, **no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico**. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** divulgará este Protocolo colgándolo en el Servidor, para que esté accesible al personal de oficinas, y en el Punto de Información para los Operarios.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

3.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO

3.3.1 Procedimiento de Denuncia

La denuncia la realizará la persona afectada o una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

Se realizará por correo electrónico a comité de dirección quien facilitará el documento “*Comunicación de situación de acoso*” para que puedan proceder a informar de la situación, utilizando cualquier medio a través del cual quede constancia de su entrega. **Es necesario que la denuncia del caso detectado se realice por escrito.**

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que **cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación.** Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

3.3.2 Confidencialidad y Protección de afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**

3.3.3 Comité de Prevención de Acoso

Este Comité estará compuesto por miembros de las siguientes Funciones: Dirección, Recursos Humanos y Servicio de Prevención Ajeno.

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará el propio Comité en su primera reunión.

Dicho Comité está compuesto por las personas que se citan a continuación:

> **Comité de Dirección.** Se puede contactar personalmente, por e-mail o bien por teléfono.

> **Responsable de Recursos Humanos.** Se puede contactar personalmente, por e-mail o bien por teléfono.

> Técnico de prevención de riesgos laborales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales GESEME. Se puede contactar vía e-mail.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 2 meses, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

3.3.4 Investigación

Se tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Se podrán llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

3.3.5 Elaboración del Informe

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, se recabaran las pruebas que se consideren necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

3.3.6 Protección de la Salud de los trabajadores

INDUSTRIAS TAPLA, S.L. adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

3.4 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

3.5 PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incluyen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

ANEXO I

COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO

Este documento es el que **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** pone a su disposición para comunicar el máximo de información detallada para proceder a la investigación de la situación de acoso que quiere comunicar.

1. Personas implicadas

2. Identificación de la potencial víctima del acoso

3. Tipos de conductas

4. Fechas y lugares en que se produjeron las conductas

5. Posibles testigos

6. Observaciones adicionales
