PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

2021-2024

INDUSTRIAS DEL CURTIDO S.A
AV. D'ALACANT, S/N. - 46460
SILLA - VALENCIA - SPAIN

INCUSA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS DEL CURTIDO 6

1.OBJETO 6

2. PRINCIPIOS Y ALCANCE DEL PROTOCOLO 11

2.1 PRINCIPIOS INSPIRADORES 11

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN 12

3. CONCEPTO Y DEFINICIÓN 15

3.1. Acoso sexual 15

3.1.a. Conductas constitutivas de acoso sexual 16

3.1.b. Tipos de acoso sexual 16

3.2. Acoso por razón de sexo: 17

3.2.a. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo 18

3.3. Acoso por orientación sexual: 19

3.3.a. Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual. 19

3.4. Acoso psicológico *("mobbing")* 20

3.4.a. Conductas constitutivas de acoso psicológico. 21

3.5. Acoso discriminatorio 24

3.5.a. Conductas constitutivas de acoso por discriminación. 24

3.6 ACCIONES PREVENTIVAS 25

4.GARANTÍAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO 27

4.1 GARANTÍAS 27

4.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 28

4.2.1. Denuncia 29

4.2.2. Procedimiento abreviado 29

4.2.3. Procedimiento formal 31

4.3. FLUJOGRAMA 35

5.DISPOSICIONES VARIAS 37

5.1. REPRESALIAS 37

5.2. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS 37

5.3. FALSAS DENUNCIAS 37

5.4. PROTECCIÓN DE DATOS 38

6. DIFUSIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO 40

6.1 DIFUSIÓN 40

6.2 VIGENCIA 41

7. CONCLUSIONES 43

ANEXOS.....46

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA A LA EMPRESA.....46

CANAL PROPIO EMPRESA. MODELO DENUNCIA/QUEJA TRABAJADORES.....49

INDUSTRIAS DEL CURTIDO S.A. ha aprobado el presente "Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral 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 Objeto del protocolo de actuación

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

1 COMPROMISO DE INDUSTRIAS DEL CURTIDO, S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS DEL CURTIDO

1.OBJETO

Conscientes, la dirección de la Empresa y las Representación Legal de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Industrias del Curtido, S.A. (en adelante la Empresa) están orientados hacia el respeto de las personas que la integran, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar, todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello por lo que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras de Industrias del Curtido, S.A. que deberán cumplirlo.

La representación de las personas trabajadoras es firme en el cumplimiento de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico (mobbing), acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la Empresa o que se desarrollen con motivo del trabajo incluso fuera de las instalaciones de la empresa. Asimismo, la Empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- ✓ Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- ✓ Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- ✓ Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso,

incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que cuantos intervengan en un proceso no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- ✓ Adoptar las medidas que correspondan contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la persona trabajadora directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

Por todo ello, el objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, que asegure las garantías de todas las personas trabajadoras implicadas, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad cuatrianual, al igual que el Plan de Igualdad, y sin perjuicio del seguimiento que se realice durante su vigencia.

2 Principios y alcance

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

2 PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

2. PRINCIPIOS Y ALCANCE DEL PROTOCOLO

2.1 PRINCIPIOS INSPIRADORES

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso discriminatorio o cualquier tipo de violencia son conductas que están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

(I) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

(II) Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

Así, dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, la Empresa se compromete a:

- ✓ Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- ✓ Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.
- ✓ Informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y en su caso, de las personas trabajadoras que conforman su plantilla, por medios de los Representantes de las personas trabajadoras (RLPT)

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras que componen la plantilla de la empresa, así como al personal externo que preste servicios en el ámbito de la empresa.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.l de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo.

3 Concepto y acciones preventivas

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

3 TIPOS DE ACOSO, CONCEPTO Y DEFINICIÓN

3. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

3.1. Acoso sexual

Según el Art.7.1 de la LO. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, constituye 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.

Según el Art. 7.1 de la LO. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de

naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

3.1.a. Conductas constitutivas de acoso sexual

- ✓ Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- ✓ Conductas no verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- ✓ Conductas Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

3.1.b. Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

I. Acoso "quid pro quo" o abuso de superioridad

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo (por ejemplo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución, entre otros). En la medida que supone un abuso de autoridad, sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

II. Acoso Ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

3.2. 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.

Según el Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, constituye 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

3.2.a. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ✓ Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- ✓ La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- ✓ Ignorar o excluir a la persona.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

La agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

3.3. Acoso por orientación sexual:

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

3.3.a. Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función de la orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ✓ Trato desfavorable directo o indirecto a mujeres y hombres con origen en su orientación sexual.
- ✓ Descalificaciones, bromas/chistes de mal gusto o insultos sobre la orientación sexual de un hombre o mujer, así como por su apariencia.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✓ El trato desigual basado en la transexualidad y demás expresiones e identidad de género y de identidad sexual.

3.4. Acoso psicológico *("mobbing")*

Se entiende como acoso moral, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

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/focalizadas 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/focalizado en el tiempo contra una persona.

3.4.a. Conductas constitutivas de acoso psicológico.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ✓ Desautorizar las decisiones de la persona.
- ✓ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Manipular las herramientas de trabajo.
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona:

- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.
- ✓ Gritos o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Se contempla cualquier otro canal de comunicación no especificado en las distintas modalidades definidas de Acoso, tales como Chat, redes sociales, Correo electrónico, SMS, MMS, o cualquier otro que no se contemple en este documento siendo en todos los casos válido para demostrar la existencia de acoso y acometer la correspondiente investigación.

3.5. Acoso discriminatorio

Se considera acoso discriminatorio la exposición reiterada a un proceso de conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio con un móvil discriminatorio.

3.5.a. Conductas constitutivas de acoso por discriminación.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos antes puestos de manifiesto, podrían llegar a constituir acoso discriminatorio en el trabajo:

Las motivadas por:

- ✓ Creencias políticas o religiosas de la víctima.
- ✓ Ataque por motivos sindicales.
- ✓ Edad.
- ✓ Estado civil.
- ✓ Origen, etnia, nacionalidad.
- ✓ Diversidad física y/o cognitiva

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

3.6 ACCIONES PREVENTIVAS

Se fomentarán medidas encaminadas a evitar situaciones de acoso en la empresa, tales como:

- ✓ Difusión a toda la plantilla de la empresa de este protocolo.
- ✓ Corresponsabilizar a la plantilla para garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, especial responsabilidad corresponderá a quienes detenten puestos de relevancia y que tengan personal dependiente.
- ✓ La empresa se compromete a velar por el cumplimiento del plan de igualdad y al mantenimiento de un ambiente laboral propicio y adoptar las medidas oportunas que prevenga acciones contrarias a la dignidad de la persona y a sancionar aquellas que violen la integridad moral o sexual de las trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Evaluación de riesgos psicosociales en la Empresa.

Este Protocolo será revisado y/o actualizado cada cuatro años, con el objetivo de que la empresa en su totalidad, dirección y personas trabajadoras, 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.

4 Garantías y procedimiento de actuación

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

4 GARANTÍAS, CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

4.GARANTÍAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

4.1 GARANTÍAS

- ✓ Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones, garantizándose el anonimato de todas las partes.

A la persona que testifique, a la persona acosadora y a la persona denunciante, se les ofrecerá la posibilidad de contar con la presencia y asistencia de un/a asesor/a.

- ✓ Celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- ✓ Respeto y dignidad a las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso con una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

- ✓ Protección de Datos

Todas las fases del protocolo se realizarán cumpliendo todos los requisitos dispuestos por la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

4.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento interno, con independencia de las acciones legales que pueda ejercitar la persona supuestamente acosada, se iniciará mediante la

denuncia de acoso, ante la dirección de la empresa o ante la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para su traslado a dirección.

A efectos de simplificar los procesos, la empresa establecerá la figura del instructor, persona ligada a Recursos Humanos, quien procederá de inmediato, a la apertura del expediente informativo, encaminado a averiguar los hechos denunciados y proponer las medidas provisionales, para evitar la continuidad del hecho denunciado, poniendo todo ello en conocimiento de la Comisión de Igualdad, que deberá ser oída al respecto.

4.2.1. Denuncia

Cualquier persona trabajadora podrá denunciar un posible caso de acoso, el procedimiento para acceder al MODELO DE QUEJA O DENUNCIA será el siguiente:

1. Acceder al Departamento de Recursos Humanos de INDUSTRIAS DEL CURTIDO S.A. (Itarazona@industriasdelcurtido.com)
2. Cumplimentar y firmar.
    - Personas implicadas
    - Tipos de conductas
    - Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
    - Posibles testigos
3. Enviar mediante correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos (Itarazona@industriasdelcurtido.com).

4.2.2. Procedimiento abreviado

La finalidad de esta es la actuación rápida y ágil por parte de la Empresa, a objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios referidos anteriormente.

4.2.2.a. Apertura del procedimiento

La persona instructora, en el procedimiento abreviado, citará a las partes involucradas y aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 10 días contados a partir de la recepción de la denuncia a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

4.2.2.b Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 5 días el Instructor del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo caso, la empresa tomará medidas para alejar a la persona acosada para evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

4.2.3. Procedimiento formal

Según la gravedad de los hechos, la persona instructora del Protocolo podrá solicitar a la Dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a, de un/a asesor/a, o persona de su confianza, debiendo comunicarlo previamente.

Una vez iniciada la investigación, la victima solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible que declarase más veces para la resolución del caso, pero en todo caso garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las partes intervinientes podrán ser asistidas para cualquier trámite o actuación que se desarrolle en el proceso de una persona de su confianza, para lo que se solicitará su expreso consentimiento.

En todo momento se respetará la decisión, que sobre la situación/conflicto, decida/tome la persona acosada.

Finalización del proceso

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 20 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, la persona instructora emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de RR. HH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

Elaboración del Informe

El informe incluirá la siguiente información:

- ✓ Antecedentes del caso.
- ✓ Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- ✓ Diligencias de investigación practicadas.
- ✓ Conclusiones y propuesta de acciones.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución como, por ejemplo:

- ✓ Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos, "sin que ello suponga una mejora o un empeoramiento de las condiciones salariales y/o profesionales del empleado".
- ✓ Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- ✓ Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido temporal especial) que será debidamente comunicado por escrito.
- ✓ Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.
- ✓ Las medidas cautelares no tendrán repercusión alguna en la presunta víctima ni en el presunto acosador, ya sea en tiempo de trabajo o en salario o de cualquier otro modo, sin perjuicio de adoptar todas aquellas medidas necesarias para su protección.

Acciones a adoptar una vez finalizado el procedimiento:

Finalizado el proceso, la dirección de recursos humanos dará traslado a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, de los resultados de la investigación y medidas propuestas, debiendo ser oídas dichas representaciones.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de sanciones correspondientes, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días laborables, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa.

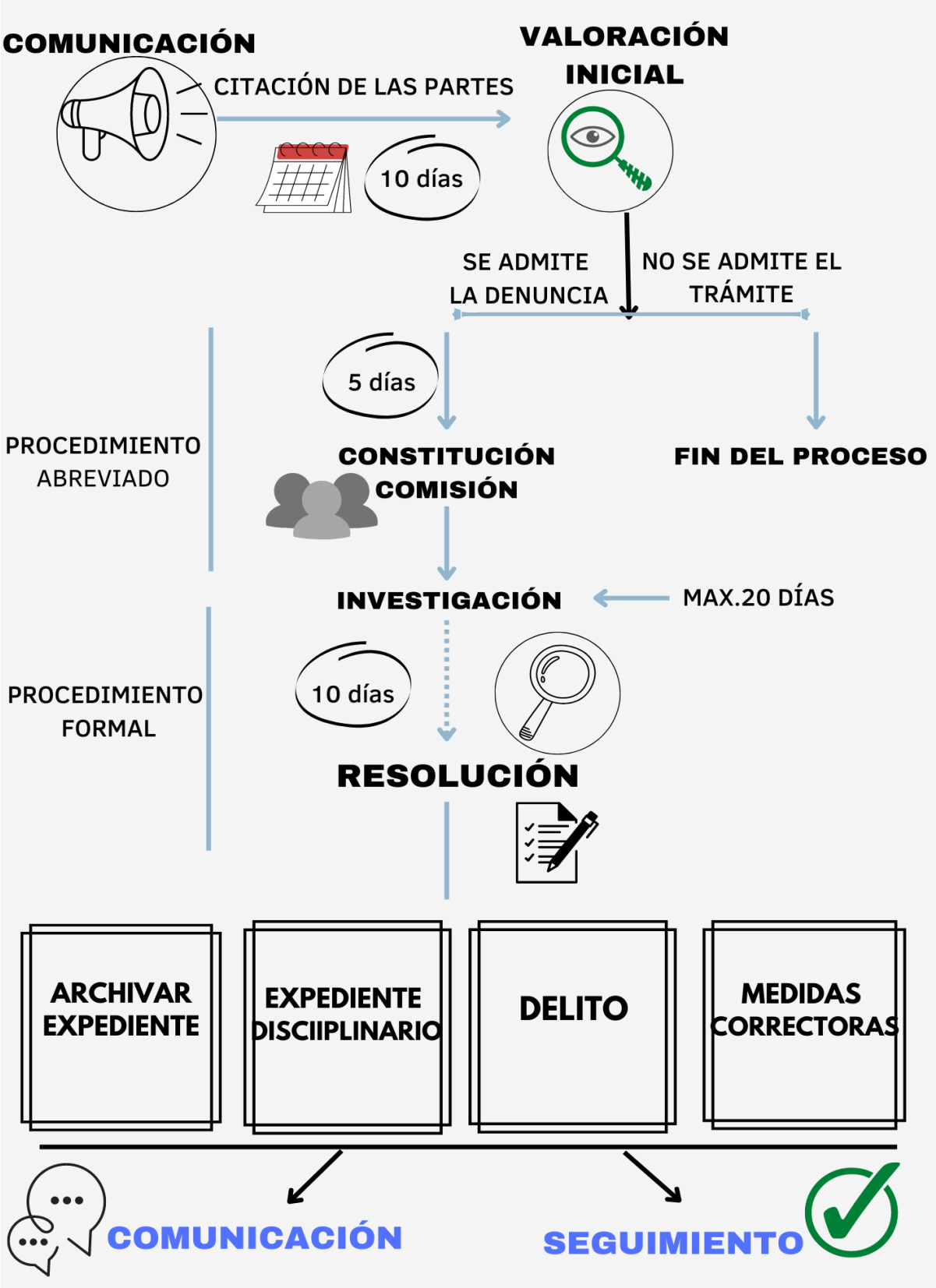
Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona acosadora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales, y siempre que sea posible la separación y cambios propuestos.

La interpretación de las dudas, del presente procedimiento, será competencia de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

Se informará a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

4.3. FLUJOGRAMA



5 Disposiciones varias

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

5 REPRESALIAS, PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS, FALSAS DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DE DATOS

5.DISPOSICIONES VARIAS

5.1. REPRESALIAS

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

5.2. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta a la persona agresora no conlleve su salida de la empresa se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo entrono de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas- que no supondrán ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales-tendrá preferencia de trato la persona acosa.

5.3. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que ha existido mala fe en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona denunciante, aplicándose el Régimen Disciplinario de la empresa.

5.4. PROTECCIÓN DE DATOS

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

6 Difusión y vigencia del protocolo

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

6 DIFUSIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

6. DIFUSIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO

6.1 DIFUSIÓN

Una copia del presente protocolo se deberá ubicar en el Tablón de Anuncios del Centro de Trabajo para su conocimiento por todo el personal de la empresa.

Se enviará una copia del presente protocolo al responsable de Recurso Humanos de la organización que deberá custodiar y utilizar en su tarea de asesoramiento a las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa en esta materia.

Cuando se produzcan cambios o revisiones del presente protocolo, la Dirección de RRHH deberá distribuir una copia de la nueva edición del protocolo y velar por que se retiran y destruyen las copias de las ediciones anteriores. Además de publicar en el Tablón de Anuncios de la empresa los cambios o revisiones que se produzcan.

Así mismo, la Dirección de la Organización deberá velar para la realizar otras acciones de difusión del presente protocolo tales como su inclusión en la Página Web, en la Intranet corporativa, formación, etc.

6.2 VIGENCIA

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través (INDICAR LOS MEDIOS)[1] y manteniéndose vigente hasta (INDICAR FECHA). Siendo un periodo de vigencia de 4 años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

[1] Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

7 Conclusiones

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

7 CONCLUSIONES

7. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

La empresa **no tolerará** ningún tipo de acoso en el ámbito laboral.

1. Todo el personal de la empresa tiene la **responsabilidad de colaborar** en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos o todas aquéllos o aquéllas con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
2. En casos de denuncia, se actuará con la debida **discreción y diligencia** en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
3. Las denuncias y quejas se realizarán por **escrito**, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
4. Todas las personas afectadas serán **escuchadas y apoyadas** en todo momento.
5. Todos los involucrados tendrán un **trato imparcial**.
6. Las denuncias se sustentarán en **información fiable y detallada**.
7. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de **medidas disciplinarias**.

Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ANEXOS

Protocolo de prevención e intervención contra el acoso en al ámbito laboral

INCUSA

8 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA Y CANAL DE LA EMPRESA

ANEXOS

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA A LA EMPRESA

DENUNCIA ACOSO EN EL AMBITO LABORAL. *(pinche aquí para la descarga)*

I. Persona que informa de los hechos

□ Persona que ha sufrido el acoso: _____
□ Otras (Especificar): _____

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: _____
Apellidos: _____

DNI: _____
Puesto: _____
Tipo contrato/Vinculación laboral: _____
Teléfono: _____
Email: _____
Domicilio a efectos de notificaciones: _____

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos: _____
Grupo/categoría profesional o puesto: _____
Centro de trabajo: _____

Nombre de la empresa: _____

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

_____

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

_____

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

(Si la denuncia se entrega en papel y en un sobre cerrado, las pruebas se entregarán de la misma forma si fuese posible, en el caso de no ser posible presentar pruebas en formato de papel, explíquelo a continuación y las personas Instructoras se pondrán en contacto con usted. En el caso de presentar la denuncia de manera telemática, los archivos adjuntos se adjuntarán de la misma manera que la denuncia)

_____

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso _____*(Indicar si es sexual o por razón de sexo)* frente a _____*(Indicar persona agresora)* y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha: _____	Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión (o persona) Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa _____.

CANAL PROPIO EMPRESA. MODELO DENUNCIA/QUEJA TRABAJADORES

Podrá ser a través de correo electrónico o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.