PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

SUSO SOLAIZ. S.L.

ÍNDICE

1 Declaración de Principios
2 Objetivo del Protocolo
3 Ámbito de actuación
4 Acción preventiva
5 Definición de conceptos
5.1 Acoso Sexual
5.1.1 Tipologías de Acoso Sexual
5.1.1.1 Chantaje sexual o acoso de intercambio
5.1.1.2 Acoso sexual ambiental
5.1.2 Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual
5.1.2.1 Conductas Verbales
5.1.2.2 Conductas no verbales
5.1.2.3 Conductas de carácter físico
5.2 Acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral
5.2.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral
5.2.1.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, circunstancias generales
5.2.1.2 Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad
5.3 Acoso laboral
5.3.1 Elementos del Acoso moral
5.3.2 Tipologías de Acoso Moral
6 Procedimiento de actuación
6.1 Principios generales
6.2 Procedimiento
6.2.1 Inicio
6.2.2 Tramitación
6.2.3 Resolución
6.3 Seguimiento y control
7 Vigencia
8 Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres

1 Declaración de Principios

SUSO SOLAIZ. S.L. pretende avanzar en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano. El desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de SUSO SOLAIZ. S.L. en no tolerar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

SUSO SOLAIZ. S.L. manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, se entiende que la discriminación en general, y en particular el acoso sexual, lesiona gravemente los siguientes derechos:

Derecho a la intimidad

Derecho a la dignidad

Derecho a la libertad sexual

Derecho a la igualdad y no discriminación

Derecho a la salud y a la seguridad

Derecho al empleo

Debido a la importancia y entidad de estos derechos, las graves repercusiones que su lesión supone en el ámbito laboral, en el desarrollo profesional, en la cultura de empresa y con el objetivo de que en SUSO SOLAIZ. S.L. se constituya un entorno laboral adecuado para el desarrollo de las personas que la integran, se elabora el presente Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, que constituye un pilar fundamental en el funcionamiento de las relaciones laborales en SUSO SOLAIZ. S.L. y culmina los compromisos recogidos, en su caso, tanto en el Plan de Igualdad como en el Código ético de la compañía.

En él se dispone que 'SUSO SOLAIZ. S.L. rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. La Empresa promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el Plan de Igualdad'.

El Plan de Igualdad de SUSO SOLAIZ. S.L., en su caso, establecerá como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

SUSO SOLAIZ. S.L. regula sus relaciones laborales al amparo de lo dispuesto en el Convenio colectivo. En él se indica que constituyen faltas muy graves:

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u

orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados'.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de SUSO SOLAIZ. S.L. los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

Conforme a lo expuesto la actuación de SUSO SOLAIZ. S.L. para la prevención y, en su caso, corrección posibles actos de acoso se base en los siguientes principios:

SUSO SOLAIZ. S.L. rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales, todo ello con independencia de quien sea la víctima y quien el acosador.

Las Trabajadoras y los Trabajadores de SUSO SOLAIZ. S.L. tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y tienen garantizado el apoyo y la ayuda de la Empresa ante situaciones de posible acoso, mediante las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

Las Trabajadoras y los Trabajadores de SUSO SOLAIZ. S.L. tienen derecho a que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, derechos todos ellos que quedan garantizados mediante el presente Protocolo.

En SUSO SOLAIZ. S.L. está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo considerada falta laboral muy grave.

2 Objetivo del Protocolo

SUSO SOLAIZ. S.L. manifiesta que el objetivo del presente Protocolo es tanto prevenir el acoso en el trabajo como garantizar un entorno laboral libre de discriminación, asegurar un ambiente laboral saludable y establecer los procedimientos adecuados para tratar el problema, evitando que, en el caso de que existan, una vez adoptadas las medidas pertinentes, se repita. Objetivo último es garantizar un entorno laboral libre de acoso, seguro y, en especial, respetuoso con las situaciones de maternidad o de asunción de otras cargas familiares.

3 Ámbito de actuación

Entran dentro del alcance de este Protocolo todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de SUSO SOLAIZ. S.L., independientemente del tipo de relación, laboral o no, que tengan, categoría profesional, posición jerárquica y de la ubicación física del lugar en el que presten sus servicios para SUSO SOLAIZ. S.L.

4 Acción preventiva

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo 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. De entre ellas destacan:

· **Comunicación**: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas y todos los integrantes de SUSO SOLAIZ. S.L., utilizando para su difusión todos los medios a disposición de SUSO SOLAIZ. S.L. (Intranet, Web corporativa, perfiles en redes sociales,…). Difundiendo en especial la información relativa al procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en SUSO SOLAIZ. S.L..

· **Formación**: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellos que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.

· **Compromiso**: Todas las personas que trabajan en SUSO SOLAIZ. S.L. tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de SUSO SOLAIZ. S.L., velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las y los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

En particular el Plan de Igualdad de Oportunidades de SUSO SOLAIZ. S.L. establecerá las siguientes medidas preventivas:

· Contribuir a prevenir el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo mediante la elaboración de un Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

· Elaboración y difusión, entre la plantilla, de un documento informativo en el ámbito de la prevención del Acoso.

· Integrar el documento informativo en el Plan de acogida.

· Realizar un seguimiento periódico de las denuncias que reciba la Comisión de Acoso.

· Formar a los miembros de la Comisión de Igualdad tanto en materia de acoso como en los procedimientos recogidos en este Protocolo.

· Crear un código de conducta sobre el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral y dar formación al respecto para identificar dichas situaciones y saber cómo actuar en cada caso.

· Dar a conocer a los Trabajadores la existencia del Canal de Denuncias Anónimo, ajeno a la empresa, accesible en: **https://www.sinacoso.es**.

5 Definición de conceptos

Para la elaboración de esta apartado nos hemos inspirado en el 'Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo elaborado por el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, organismo perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

5.1 Acoso Sexual

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.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.

- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.

- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

5.1.1 Tipologías de Acoso Sexual

Dentro del acoso sexual la distinción fundamental en esta materia se da entre chantaje sexual y acoso ambiental, supuestos básicos de acoso sexual:

5.1.1.1 Chantaje sexual o acoso de intercambio

Se produce cuando la persona acosadora condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de quien trabaja, a la realización de un acto de contenido sexual. Por consiguiente este comportamiento únicamente puedes ser realizado por el empresario o empresaria, personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría a la persona acosada.**5.1.1.2 Acoso sexual ambiental**

Se produce cuando la persona acosadora crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona trabajadora sin existir un condicionamiento para el acceso al empleo, una condición laboral o su cese. De este modo, se multiplican los perfiles que pueden cometer

5.1.2 Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual

En los siguientes epígrafes, y sin ánimo de ser exhaustivos, se describen una serie de conductas o comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso sexual.

5.1.2.1 Conductas Verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

- Comentarios sexuales obscenos.

- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

.1.2.2 Conductas no verbales

- Uso de vídeos, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. En particular se considerará agravante que dichas imágenes correspondan o simulen pertenecer a la persona objeto del acoso.

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, sistemas de mensajería o cualquier medio electrónico o digital, de carácter ofensivo de contenido sexual.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual

5.1.2.3 Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc…) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

5.2 Acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

Acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral es 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.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

5.2.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

5.2.1.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la libertad

sexual y la integridad moral, circunstancias generales- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

- Utilización de humor sexista.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.

- Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada del tipo 'cariño, cielo,…'

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

5.2.1.2 Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc…)

- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

5.3 Acoso laboral

Se entiende por acoso laboral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5.3.1 Elementos del Acoso laboral

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso laboral, siendo preciso diferenciar entre 'mobbing' y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio laboral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de 'mobbing'.

5.3.2 Tipologías de Acoso laboral

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.

- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional

- Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios

- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeras/os contra ella.

- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar a la trabajadora o trabajador, burlarse, proferir insultos o criticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.

- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

6 Procedimiento de actuación

6.1 Principios generales

El procedimiento de actuación frente a situaciones de Acoso, se informa y asienta sobre los siguientes principios:

· **Principio de Celeridad** – manifestación del derecho a que el procedimiento se realice de forma urgente y con unos plazos ciertos de resolución.

· **Principio de Confidencialidad** - Permitiendo garantizar tanto la reserva necesaria e impedir cualquier tipo de represalia o reacción por parte de la persona denunciada como asegurar el desarrollo de un proceso tramitado con la necesaria transparencia y objetividad.

· **Principio de protección de la intimidad** – Garantía del derecho de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento a que se respete su derecho a la intimidad.

· **Principio de protección de la dignidad** – El procedimiento respetará en todo momento la dignidad de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento. En particular se garantizará la seguridad de la víctima estableciendo, en su caso, las medidas cautelares precisas.

· **Principio de indemnidad** – Garantizando la protección de las personas que participen en el procedimiento como denunciantes o prestando testimonio, en particular de la víctima, contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.

· **Principios de seguridad jurídica** – No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenio colectivo, Código Ético de SUSO SOLAIZ. S.L. y el presente Protocolo).

· **Derecho de defensa y a la presunción de inocencia** de las personas implicadas.

· **Principio de veracidad** – Las denuncias en este ámbito deberán regirse siempre por la buena fe de la persona denunciante, sin que resulten admisibles aquellas que sean falsas o dolosamente busquen perjudicar a la persona denunciada o a la empresa.

· **Principio de Imparcialidad e independencia** – Obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

· **Principio de Unidad de acción y economía procedimental** – Existiendo en SUSO SOLAIZ. S.L. un Canal Ético y una Unidad de Cumplimiento Normativo, gestora del mismo, el procedimiento para la gestión del Acoso aprovechará, siempre que sea posible, dichos recursos.

6.2 Procedimiento

En todo lo que no se oponga al presente Protocolo, resultarán de aplicación a los expedientes que se tramiten lo dispuesto, en su caso, en el Código Ético de SUSO SOLAIZ. S.L..

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades (en adelante CSPI), con el apoyo de la Unidad de Cumplimiento Normativo (en adelante UCN) y, en particular, de la Dirección de la UCN (en adelante DUCN), constituye el órgano competente para la tramitación de las denuncias. El CSPI designará, de entre sus componentes, preferentemente de entre los representantes de las Trabajadoras y Trabajadores, a la persona o personas que instruirán los expedientes (en adelante órgano instructor). El CSPI y el órgano instructor podrán recabar el auxilio de cualquier departamento de SUSO SOLAIZ. S.L., en particular tendrán el soporte de la Asesoría Jurídica durante todas las fases del procedimiento.

La relación de las personas que forman parte del CSPI, la UCN y la DUCN se encontrará publicada en la intranet de SUSO SOLAIZ. S.L..

Si la denuncia se dirige contra algún miembro del CSPI, de la UCN o de la DUCN éste deberá abstenerse de participar tanto en la tramitación del procedimiento como en su resolución.

Los plazos establecidos por días en el presente procedimiento se entienden referidos a días laborables, recogidos en el calendario laboral del centro de trabajo de la víctima.

6.2.1 Inicio

El procedimiento se iniciará mediante denuncia, realizada bien por la víctima bien por un tercero conocedor de la situación de Acoso, remitida al Canal de Denuncias de Acoso en SUSO SOLAIZ. S.L. (https://www.sinacoso.es).

Junto a los requisitos que, para la admisión de denuncias, se establecen en el artículo 39 del Código y los requisitos de obligada cumplimentación en el Canal Ético de SUSO SOLAIZ. S.L., la denuncia, además de respetar los criterios de veracidad y proporcionalidad, deberá contener al menos los siguientes datos:

· Identificación de la víctima y de la persona acosadora

· Identificación, en su caso, de las personas testigos del acoso.

· Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia

Adicionalmente, en el contenido de la denuncia, se podrá especificar si la víctima únicamente quiere relacionarse con el órgano instructor del procedimiento y, en su caso, su preferencia porque sea una persona de su mismo sexo.

6.2.2 Tramitación

Las denuncias, conforme a lo dispuesto en el Código Ético, serán recibidas por la Dirección de la Unidad de Cumplimiento Normativo (en adelante DUCN) quien acusará recibo y comunicará a la persona denunciante la correcta recepción de su petición, así como el número de identificación de la misma. En su caso, podrá requerir a la persona que haya efectuado la comunicación que la aclare o complemente.

La DUCN tras un primer análisis de los datos conocidos sobre el caso, en el plazo improrrogable de 2 días desde la recepción de la denuncia, acordará:

· No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. La resolución de inadmisión o archivo deberá ser motivada y se incluirá en el informe mensual que, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.3, debe remitir al CSPI.

· Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Iniciada la tramitación, la DUCN asignará la misma al órgano instructor previamente designado por la CSPI. En el caso de que el CSPI no haya designado previamente al órgano instructor o exista causa de abstención en el mismo, La DUCN remitirá directamente la denuncia a la presidencia de la CSPI para que, con el exclusivo fin de designar al órgano instructor, convoque una reunión de la misma. Dicha reunión deberá tener lugar en un plazo máximo de tres días a contar desde el siguiente a la comunicación realizada por la DUCN.

En su caso, si no lo hubiera hecho la DUCN, el órgano instructor podrá adoptar las medidas cautelares que considere oportunas en función de las circunstancias personales y laborales que concurran, con el fin de tanto de evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga como de paliar las consecuencias de la ya cometida.

Al órgano instructor se le conceden facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado/a de SUSO SOLAIZ. S.L., con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución del conflicto. El órgano instructor

comprobará la veracidad, exactitud de la información contenida en la comunicación y, en particular, de la conducta denunciada, todo ello con pleno respeto a los derechos de los afectados.

El órgano instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor y en su caso con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

El expediente deberá tramitarse en un plazo máximo de 20 días, desde que el órgano instructor haya tenido conocimiento de la existencia de la denuncia. No obstante y por causas excepcionales, entre otras la complejidad del asunto, la dispersión geográfica de las personas implicadas, la dificultad objetiva para realizar determinadas pruebas solicitadas así como la comparecencia de los testigos e implicados, el órgano instructor podrá prorrogar el plazo de instrucción del expediente informativo por otros 10 días laborables como máximo. Cualquier otra prórroga de estos plazos precisará autorización expresa por parte del CSPI.

Se dará por finalizada la fase de tramitación con la elaboración, por el órgano instructor, de un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas. Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

· La reincidencia en la conducta de acoso.

· La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.

· La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc…

Este informe se remitirá a la CSPI para la resolución del procedimiento.

6.2.3 Resolución

El pleno del CSPI valorará el informe emitido por el órgano instructor y adoptará una resolución sobre el expediente en la que deberá determinar si considera acreditada o no la existencia del acoso. Si la CSPI considera que no ha existido una conducta discriminatoria procederá al sobreseimiento de la denuncia. Si se considera probado el acoso, el CSPI elevará a la dirección una resolución con sus conclusiones y propondrá a la misma una calificación de los hechos.

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados constituyen un supuesto de acoso y por tanto falta laboral muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo, el CSPI propondrá a la dirección la apertura de un expediente contradictorio. A dicho expediente se incorporará toda la información obtenida por el órgano instructor y la resolución del CSPI.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la culpable y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo para la víctima o una mejora

para el/la culpable.

En aquellos supuestos en los que el CSPI considere que los hechos denunciados no alcanzan la consideración de infracción muy grave por no poseer todos los elementos que determinan la existencia de discriminación a pesar de contener alguna de las conductas descritas en este protocolo, podrá proponer a la dirección que adopte medidas que garanticen la dignidad de la víctima y que imposibiliten la reiteración de dichas actitudes. Entre las medidas a proponer, sin ánimo de exhaustividad y con respeto a lo dispuesto en la legislación vigente y en el convenio colectivo, el CSPI podrá proponer alguna de las siguientes: amonestación verbal a la persona acosadora, separación física entre la víctima y la persona denunciada incluyendo, en su caso, el cambio de proyecto.En el caso de que la propuesta del CSPI proponga el archivo o sobreseimiento por considerar acreditado que las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, han sido manifiestamente falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

6.3 Seguimiento y control

La Empresa, en particular el Departamento de RRHH, supervisará la evolución de la trabajadora o el trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

La DUCN remitirá mensualmente un informe de todos los casos que se hayan denunciado a través del Canal Ético al CSPI. En los supuestos de inadmisión, deberá adjuntarse laresolución motivadora de la misma.

7 Vigencia

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse.

Toda modificación del presente Protocolo, salvo aquellas que sean meras correcciones o actualización de referencias legislativas, deberá realizarse siguiendo los trámites iniciales, debiendo las partes ostentar la misma capacidad y legitimación.

8 Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres

SUSO SOLAIZ. S.L. está comprometida en el desarrollo de un marco favorable de relaciones con su equipo humano, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable. Dicho compromiso alcanza su máxima expresión en el Plan de Igualdad de Oportunidades suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En determinados apartados del texto del presente Código se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y los trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes entre hombres y mujeres.

Canal de Denuncias

Dar a conocer a los Trabajadores la existencia del Canal de Denuncias Anónimo, ajeno a la empresa, accesible en: https://www.sinacoso.es.