

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE CONDUCTAS INADECUADAS

1. OBJETO.

El protocolo sobre PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO de CONDUCTAS INADECUADAS tiene como objeto prevenir y actuar con agilidad y de modo confidencial ante cualquier situación que sea inadecuada, bien por ser susceptible de constituir acoso sexual y por razón de sexo, por motivo laboral o cualquier otro tipo de discriminación o bien porque suponga una infracción administrativa grave con relevancia penal particularmente (que no exclusivamente), las que afecten a las haciendas forales, locales, autonómicas o nacionales, así como las infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizando siempre la intimidad, integridad, la dignidad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas implicadas.

Este protocolo pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades y de infracción administrativa y/o laboral, estableciendo las medidas oportunas.
- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse en la entidad un caso que pueda enmarcarse dentro de lo establecido en el presente documento.

2. ALCANCE.

La presente política es de aplicación a toda la plantilla de GRUPO BLENDIO y resto de Empresas vinculadas (todas ellas, en adelante la Empresa), incluidas las personas que realizan sus prácticas académicas, las participantes en acciones de voluntariado y terceros que desarrollen su actividad en nuestra entidad.

Cuando la persona ha mantenido una posible conducta inadecuada y por cualquier motivo quedase fuera del poder de la Dirección de la Empresa y por tanto ésta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solvante el problema y en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

3. DECLARACIÓN DE INTENCIONES.

La Dirección se compromete a investigar todas las denuncias que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento y a poner los medios para que en los diferentes niveles de responsabilidad de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de conductas inadecuadas y especialmente de cualquier acoso o forma de violencia, siguiendo lo establecido entre otras, en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Es por ello que manifiesta y publicita su firme y expresa voluntad de adoptar una actitud proactiva tanto en el rechazo como en la prevención de conductas inadecuadas como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados.



La Empresa tiene entre sus valores fundamentales el cumplimiento de la ley, “el derecho a la dignidad” y “el respeto a la diferencia y a la individualidad”; por tanto, la Dirección velará por la prevención de infracciones y especialmente del acoso, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres y otros colectivos en riesgo, especialmente personas LGTBI. En ese sentido, las conductas y actitudes en cualquiera de los diferentes tipos de acoso no se tolerarán bajo ningún concepto, disponiendo, en caso de suceder, las medidas necesarias para erradicarlas.

Toda persona que entienda que está siendo acosada o tenga conocimiento de una situación de acoso o de infracción administrativa grave tiene derecho mediante queja o denuncia a solicitar que se aplique el presente protocolo; a lo largo de todo el proceso se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad siguiendo lo establecido en la Ley Orgánica 2/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Nuestra organización se compromete asimismo a coordinarse y colaborar a su vez con las entidades en las que nuestra plantilla presta servicio, en caso de detectar situaciones susceptibles de resultar inadecuadas en sus centros de trabajo.

4. CONTENIDO

A) Definiciones:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, ya sea verbal (ej.: chistes subidos de tono, insinuaciones sexuales, proposiciones, palabras obscenas...), no verbal (ej.: gestos sexuales, fotos impúdicas, escritos con contenido pornográfico...) o físico (ej.: contactos no deseados tales como pellizcos, palmadas, roces, intentos de abuso, coacción...), de naturaleza sexual indeseado por la persona a la que se dirige y que tenga el propósito o busque atentar contra la dignidad de la persona, en particular si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (ej.: chantaje sexual o acoso sexual intimidatorio).

Acoso por razón de sexo: toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizados tanto por superiores jerárquicos/as como por compañeros/as o inferiores jerárquicos/as que tiene relación o como causa los estereotipos de género que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización empresarial y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (ej.: conductas discriminatorias por ser mujer, menospreciar el trabajo realizado por las mujeres, dar órdenes vejatorias,...)

Acoso laboral, psicológico, moral o moobing: es toda conducta verbal o escrita, abusiva, de hostigamiento verbal y maltrato psicológico realizada de forma sistemática y deliberada, ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen a un riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica, atentando contra su dignidad (ej.: juicios de valor ofensivos, amenazas, gritos, insultos, llamadas telefónicas atemorizantes, ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en las pertenencias de la persona,...)

Este tipo de acoso se puede presentar de 3 formas: de forma ascendente (cuando quien acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso), horizontal (cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico) o descendente (cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de nivel jerárquico inferior al de la persona que sufre el acoso).



Actos discriminatorios: separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, nivel económico,... etc) basándose en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamentos (ej.:, manipulando su reputación, ridiculizándole, haciendo burlas, poner mote,....)

Infracciones administrativas: aquellos comportamientos, contrarios al ordenamiento jurídico, para los que las leyes prevén algún tipo de sanción. A menudo, se trata de una multa de carácter económico, aunque no es la única posibilidad (ej. falsear documentos oficiales, vulnerar la protección de datos personales, falsificar productos, cometer fraude, prevaricar, aceptar sobornos,...)

La Empresa prestará asesoramiento a aquellas personas que planteen dudas o inquietudes relacionadas con las conductas inadecuadas.

B) Medidas Preventivas:

-Posicionamiento de la entidad frente a conductas inadecuadas: la primera medida preventiva es la declaración de principios.

-Divulgación: realizar acciones de información y sensibilización relativas a este tipo de conductas, colocar cartelería a tal efecto, resumen sencillo del protocolo en los tablones del centro...

-Entrega y explicación de la existencia del presente protocolo y el cauce de denuncia que indique claramente cómo actuar: difusión del mismo entre toda la plantilla y explicación en las asambleas de centros y a las nuevas incorporaciones como parte del Plan de Acogida.

-Formación e información sobre los diferentes tipos de infracciones y acoso existentes y en lo concerniente a las medidas preventivas para evitarlo y forma de proceder en caso de sufrirlo.

-Supervisar el ambiente de trabajo procurando que esté libre de conductas inadecuadas en los diferentes niveles de responsabilidad de la organización: prestar una mayor atención a aquellas personas más vulnerables/susceptibles a este tipo de situaciones.

C) Procedimiento de actuación:

La Dirección de la EMPRESA garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia por conducta inadecuada.

Este procedimiento se regirá por una serie de principios que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso el anonimato y las circunstancias personales del denunciante y del denunciado/a.
- Prioridad y tramitación de urgencia.
- Investigación exhaustiva de los hechos acontecidos.



- Garantía de actuación, adoptando las medidas que se consideren más necesarias (incluyendo en su caso las de carácter disciplinario) tanto en los casos que resulten probados como en aquellos derivados de denuncias falsas, habiendo obrado de mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se produzcan efectos negativos en una persona como consecuencia de una denuncia por su parte.
- Garantía de que la persona afectada por acoso pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa fuera su voluntad.
- Cuando se produzca un caso de acoso de cualquier tipo se puede iniciar el procedimiento de denuncia interna sin menoscabo de que se puedan ejercer acciones externas por parte de las personas afectadas.

Inicio del procedimiento de denuncia interna:

Se parte de la premisa de que ninguna persona que sea parte involucrada puede formar parte de la **Comisión de Investigación** del suceso. Dicha persona puede estar acompañada durante todo el proceso por un representante de los trabajadores si así lo desea.

1º - Poner la queja:

El trabajador/a afectado/a o aquel compañero/a que tenga conocimiento de los hechos (de igual o diferente nivel jerárquico, delegados/as de personal,..etc) transmitirán la denuncia a través del Canal de Denuncias habilitado a tal efecto en la plataforma interna (Bizneo). El destinatario de la misma será el Director de RR.HH. Corporativo quién trasladará la información del asunto a la Dirección de la Empresa. El Director de RR.HH. Corporativo y en su caso la RLT de la Empresa en que el denunciante esté prestando sus servicios conformarán inicialmente la *Comisión de seguimiento* del canal de denuncias. Dependiendo de la gravedad del asunto la Comisión/Instructor activarán el protocolo interno en un plazo no superior a 3 días laborables.

2º - Desarrollo de la investigación:

Dependiendo de la gravedad de los hechos se creará una *Comisión Investigadora adhoc* en la que participará el Director de RR.HH. Corporativo y un Representante de la plantilla (si así lo desea el afectado/a). Dicha comisión actuará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

El Director de RR.HH. Corporativo será quien ostente el papel de instructor encargado de dirigir las actuaciones y redactar las conclusiones del expediente de investigación. Se contempla una fase preliminar de 7 días laborables potestativa de la Comisión Investigadora para resolver el asunto de forma urgente.

Se abrirá un periodo de recogida de información para constatar los hechos en un plazo máximo de 10 días laborables (según la gravedad de los mismos) trasladándolos al denunciado/a, si fuera el caso, para que pueda presentar su versión. Igualmente, desde la Comisión Investigadora se solicitará la versión de las y los posibles testigos/as si los hubiera, quedando constancia de la misma por escrito y firmada.

3º - Implantación de medidas preventivas:

Dependiendo de la gravedad de los hechos, si fuera necesario, se establecerá como medida preventiva evitar el contacto de las personas implicadas de manera temporal hasta que se resuelva la situación, salvaguardando siempre a la presunta víctima del acoso.



4º - Emisión del informe:

La Comisión Investigadora emitirá un informe de la investigación determinando si los hechos son constitutivos de acoso, discriminación o infracción administrativa en su caso.

5º - Cierre del expediente y medidas correctoras:

En caso de que a la conclusión de la investigación los hechos se considerasen constitutivos de acoso, la Dirección de RR.HH. Corporativa propondrá la actuación disciplinaria sancionadora a la Dirección de la Empresa, así como las medidas correctoras oportunas, teniendo en cuenta el contenido de los procesos internos afectados por el caso. Igualmente, si la denuncia interna planteada resultase falsa se tomarán medidas sancionadoras hacia la persona denunciante. La Dirección de la Empresa resolverá en 3 días laborables desde la recepción de dicho informe.

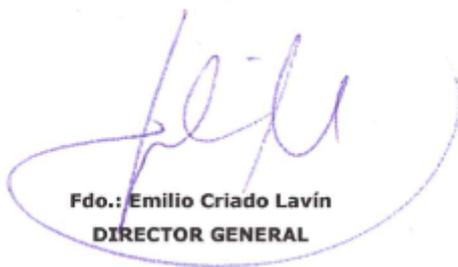
El artículo 54.2.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores prevé la sanción de despido frente a "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa."

Dependiendo de cada caso y de la graduación de la falta, podrían considerarse circunstancias atenuantes:

- a) Que la persona trabajadora denunciada no tuviese anotada sanción alguna en su expediente.
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida en su caso, o a confesar el hecho.

Si a la vista de la investigación interna practicada en el informe se concluye que no se constata situación de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. La decisión final será trasladada a los trabajadores/as implicados/as, a los Representantes de los Trabajadores y a la Dirección de la Empresa.

Una vez suspendidas las medidas cautelares se velará por que no existan represalias a ninguna de las personas afectadas, incluidos testigos/as; en caso de que así sea, se aplicará de nuevo el régimen sancionador.



Fdo.: Emilio Criado Lavín
DIRECTOR GENERAL