

IX.- Protocolo contra situaciones discriminatorias y/o de acoso¹

PROTOCOLO CONTRA SITUACIONES DISCRIMINATORIAS Y/O DE ACOSO

I. Introducción

PINO COMPONENTES manifiesta que no permitirá ni tolerará situaciones discriminatorias y/o de acoso en el marco de las relaciones con y entre los trabajadores.

Es por este motivo que la empresa ha elaborado el presente Protocolo, el cual será de aplicación a todo el personal, sea cual sea la relación contractual o de servicios con la empresa, y que persigue dos objetivos: por un lado, manifestar de forma expresa su firme rechazo ante toda conducta de discriminación y/o acoso; y de otro lado, sensibilizar, prevenir, controlar y vehicular medios de denuncia de las conductas de discriminación y acoso que puedan acaecer en el ámbito laboral, garantizando en todo momento la confidencialidad que la materia exige.

II. Medidas relativas a la prevención de situaciones discriminatorias y/o de acoso

2.1. Medidas relativas a la prevención de conductas discriminatorias.

1.- La empresa se obliga a prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social. En este sentido, se compromete a prevenir cualquier conducta, por acción u omisión, llevada a cabo por cualquiera de sus miembros, o por terceros vinculados a la misma y/o con cualquiera de sus trabajadores, que pueda ser discriminatoria, a favor o en contra de cualquiera de sus miembros o terceros.

2.- En este sentido, y para evitar que se lleven a cabo conductas discriminatorias, la empresa prohíbe, se compromete e informa que podría sancionar a aquellas personas que lleven a cabo conductas en que se trate desfavorablemente a cualquier miembro

¹ Versión 01 – Octubre 2021.

de la empresa o tercero², o a la inversa, de conformidad con aquello establecido en la normativa general o sectorial de ámbito laboral y/o sancionador correspondiente, vigente en cada momento.

3.- La empresa manifiesta su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y se obliga a adaptar los sistemas de organización y funcionamiento establecidos en el sí de la misma para favorecerla y potenciarla.

4.- La empresa manifiesta que pondrá especial atención en prevenir y controlar conductas que puedan considerarse, directa o indirectamente, discriminatorias por razón del origen racial o étnico de las personas y/o por razón de discapacidad física o psíquica de las personas.

2.2. Medidas relativas a la prevención de conductas de acoso

2.2.1. Acoso

5.- La empresa prohíbe cualquier comportamiento de acoso o “*mobbing*” contra cualquiera de sus miembros o terceros vinculados, por razón de su actividad, con la empresa.

6.- En consecuencia, la empresa prohíbe de manera expresa cualquier situación en la que una persona o grupo de personas, ejerciten violencia física y/o psicológica, de manera sistemática y recurrente durante un período de tiempo prolongado, sobre una persona o grupo de personas, en su lugar de trabajo, con la finalidad última de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas, con el objetivo final de conseguir que aquella persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo.

7.- La empresa informa que cualquier conducta que se pueda considerar incluida dentro de esta descripción, queda totalmente prohibida y, en caso de producirse, la persona que la lleve a cabo será sancionada de conformidad y en aplicación de la normativa vigente en cada momento.

2.2.2. Acoso sexual y/o por razón de sexo

² *Los terceros son todos aquellos individuos que no siendo miembros de la empresa tienen con la misma o con alguno o algunos de sus miembros un trato más o menos directo o habitual derivado de la actividad social.*

8.- En este sentido, la empresa informa que se prohíben expresamente todas aquellas conductas que puedan considerarse acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el sí de la misma, entre sus miembros o entre estos y terceros, vinculados por razón de su actividad, a la empresa.

9.- Ambas nociones se definen como sigue:

- a) Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por tanto, los elementos clave de este tipo de conductas son: por un lado, un comportamiento no deseado por la persona que lo recibe; y por otro, que sea un comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales pudiéndose realizar de forma verbal, no verbal y/o física.

- b) Se entiende como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado por la persona que lo recibe, realizado con relación al sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.2.3. Sujetos especialmente vulnerables

10.- **PINO COMPONENTES** adquiere, en especial, el compromiso de respetar las necesidades y garantizar los derechos laborales de los sujetos más vulnerables.

III) Derechos y Obligaciones

3.1. De la Empresa

11.- **PINO COMPONENTES** se obliga a adoptar las medidas adecuadas para prevenir conductas discriminatorias, de acoso, acoso laboral y especialmente, sexual y/o por razón de sexo contra sus miembros, garantizando su integridad física y/o psíquica; cumpliendo y haciendo cumplir la política de salud, seguridad e higiene implantada; respetando y teniendo la consideración debida a su intimidad.

12.- La empresa se compromete a realizar periódicamente actividades formativas sobre la identificación y prevención de este tipo de situaciones.

13.- La empresa promoverá un entorno laboral suficientemente informado que pueda tender a evitar situaciones discriminatorias y/o de acoso.

14.- La empresa implanta mediante el presente protocolo un procedimiento específico para informar y/o denunciar situaciones de acoso con el objetivo último de prevenir estas situaciones y sancionar las mismas en caso de que sucedan, en aplicación y de conformidad a la legislación vigente en cada momento.

3.2. De los Representantes de los Trabajadores / Del Comité de Empresa

15.- Los Representantes de los Trabajadores / Comité de Empresa, en su caso, se comprometen a estar siempre abierto/s a negociar y pactar con la empresa medidas de prevención, sensibilización y difusión relativas a situaciones de discriminación y acoso.

16.- Así mismo, los Representantes de los Trabajadores / Comité de Empresa, en su caso, se comprometen a contribuir a la prevención de situaciones de discriminación y acoso.

3.3. De los Trabajadores

17.- Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral saludable.

18.- Todos los trabajadores se comprometen a tratar a los otros con respeto y a no generar situaciones que puedan considerarse discriminatorias, acoso, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

19.- Todos los miembros de la empresa se comprometen a cooperar para identificar y combatir situaciones discriminatorias y/o de acoso, informando y/o denunciándolas.

IV) Procedimiento

4.1. Legitimación

20.- El procedimiento se iniciará mediante comunicación escrita de la situación a la Sra. Noelia Gato.

La comunicación de la situación la podrá realizar cualquiera de las siguientes personas:

- Persona directamente afectada.

- Representantes de los trabajadores y/o miembros del Comité de Empresa.
- Cualquier persona con conocimiento de la situación.

La utilización de esta vía de comunicación no excluye ni condiciona las acciones legales que pudieran ejercer las personas perjudicadas.

21.- La instrucción de la comunicación la llevarán a cabo:

-La Sra. Noelia Gato.

-La Sra. Marta Llobet.

-Y, siempre con el consentimiento previo y expreso por escrito de la persona afectada, dos representantes de las personas trabajadoras, siendo en todos los casos uno de ellos, el representante de los trabajadores de la planta de Les Borges Blanques.

Las personas instructoras, podrán recibir asesoramiento especializado o delegar la instrucción de la comunicación en terceros expertos en la materia, cuando las circunstancias y/o gravedad de la situación así lo requiera.

22.- Asimismo, las personas implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores. Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones, y en las comunicaciones que le realice el Instructor.

4.2. Comunicación / Denuncia y garantías del procedimiento

23.- La comunicación/denuncia deberá contener, como mínimo:

- a).- Identificación del denunciante y datos para contactar.
- b).- Identificación del presunto acosador, y el puesto de trabajo que ocupa.
- c).- Identificación de la víctima, y el puesto de trabajo que ocupa (cuando no coincida con el punto a).-)
- d).- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fecha, etc.).
- e).- Identificación de los posibles testigos.

f).- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

g).- Solicitud de intervención en la instrucción de la representación legal de los trabajadores, en su caso.

h).- Firma del denunciante como prueba de conformidad.

24.- Cualquier denuncia/comunicación efectuada que esté relacionada con situaciones de discriminación y/o acoso, se tramitará con las siguientes garantías:

a).- Respetando la protección a la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.

b).- Respetando la confidencialidad que la materia exige.

c).- Protección de la persona presuntamente acosada, en cuanto a su seguridad y salud.

d).- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

e).- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, excepto si fuera necesario para la investigación, o en el marco de un procedimiento judicial o administrativo.

f).- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

g).- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

h).- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas las de carácter disciplinario, contra las personas de las que se acredite una conducta de discriminación y/o acoso.

i).- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas las de carácter disciplinario, contra las personas que utilicen de forma fraudulenta los protocolos de actuación, comunicando hechos falsos o infundados.

j).- El acoso y la discriminación, en cualquiera de sus modalidades, tendrán el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación.

4.3. Confidencialidad

25.- La receptora de la comunicación y los instructores de la misma, serán los encargados de velar por que en ambos procedimientos se cumpla con todas las garantías.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar confidencialidad sobre los datos a los que tengan acceso durante la misma. El incumplimiento de dicha obligación podrá ser objeto de sanción.

4.4. Procedimiento previo

26.- Al poner en conocimiento de la Sra. Noelia Gato la situación, ésta la notificará a los instructores que en cada caso procedan y se iniciará automáticamente el procedimiento previo, que tiene como finalidad solucionar el problema de forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento sea suficiente.

27.- Los instructores, en la mayor brevedad posible, se entrevistarán con las distintas partes por separado, con la finalidad de esclarecer los hechos y encontrar una solución aceptada por todas ellas.

Si la situación no puede solucionarse mediante el presente procedimiento, se abrirá el procedimiento formal.

28.- El procedimiento previo es facultativo para la presunta víctima.

4.5. Procedimiento formal

29.- El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de los instructores, de un expediente informativo, para la elaboración del cual podrán practicarse cuantas diligencias sean necesarias, incluido en todos los casos la audiencia a las partes implicadas.

30.- En el más breve plazo posible, se redactará un Informe que contenga:

- La descripción de los hechos denunciados.
- Las circunstancias concurrentes.
- La intensidad de los mismos.
- La reiteración en la conducta.
- El grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

31.- Durante la tramitación del expediente y, siempre que haya indicios de acoso, los instructores podrán proponer a Dirección General la medida de separación de las personas implicadas u otras medidas cautelares, sin menoscabar sus condiciones laborales. Estas medidas cautelares se tendrán que ejecutar con carácter inmediato.

32.- Dirección General adoptará, sin dilación, al recibir el citado Informe, las medidas correctoras y sancionadoras que correspondan, según la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los resultados de la tramitación de todos los expedientes que puedan iniciarse, así como las medidas adoptadas, a excepción de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima, cuando ésta no hubiere consentido expresamente la intervención de dicha representación de los trabajadores en la instrucción del expediente.

33.- En aquellos casos en que la denuncia efectuada conlleve indicios de delito, y siempre respetando la voluntad de la persona afectada, se podrá presentar una denuncia de los hechos a la autoridad competente -Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Mossos d'Esquadra, Policía y/o Juzgado- para su resolución, previa notificación al Responsable de Cumplimiento Penal y Dirección General.

V) Situaciones de acoso o discriminación por parte de un externo

34.- Aquellos casos en que la queja o denuncia por discriminación o acoso tenga como denunciado una persona que no sea miembro de la empresa pero que, por razón de su actividad, trabaje puntual o asiduamente con la misma, la queja o denuncia tendrá que seguir las vías internas descritas en los puntos anteriores, con adecuación a la normativa de coordinación empresarial vigente, en su caso. No obstante, las medidas cautelares/preventivas, correctoras y/o disciplinarias a adoptar, se informarán siempre a Dirección para que las haga llegar al órgano de administración de la empresa de la cual la persona denunciada sea miembro o a la persona denunciada directamente en los casos en que la misma no tenga relación con ninguna empresa.

VI) Sanciones legalmente previstas

35.- Todas las medidas cautelares, correctoras y/o disciplinarias, de alcance interno o externo que se propongan y/o se adopten, en su caso, se ajustarán siempre a los procedimientos y a la legislación de aplicación vigente en cada momento.

36.- Será sancionable, de acuerdo con la legislación vigente, la conducta de aquella persona que realice una comunicación y/o denuncia falsa y de mala fe a través de la vía y por los procedimientos descritos en el presente protocolo.

VII) Seguimiento

37.- Entre las funciones de la receptora de las comunicaciones y de los Instructores, se establecerá el control periódico respecto de la adecuación y efectividad del presente Protocolo, proponiendo en cada caso las oportunas modificaciones.