

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL ACOSO

El Código Ético del Grupo PSA Peugeot Citroën, como elemento orientador superior del buen gobierno del Grupo, contiene un claro e indubitado posicionamiento respecto a la defensa y acatamiento de la organización como tal y de cada uno de sus componentes frente a los Derechos Humanos entendidos como valores superiores a promover y fomentar en toda sociedad.

Con la adhesión del Grupo a Global Compact y la firma y posterior ratificación del Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo PSA Peugeot Citroën por todas las organizaciones sindicales presentes en el mismo, se configura una posición del Grupo comprometida en la defensa activa de los Derechos Humanos.

Con el presente procedimiento se quiere, por parte del Grupo en España, materializar dicho compromiso indicando a la jerarquía y a todos los trabajadores las líneas de actuación concretas para detectar y prevenir actuaciones contrarias a la política del Grupo y que puedan suponer contravención, en contra o no de la legislación vigente, pero en todo caso opuestas, a las directrices emanadas de las más altas instancias directivas y formalizadas, al menos, en los ya mencionados documentos.

La inmediatez, la confidencialidad y la eficacia son las notas diferenciadoras de este procedimiento. El procedimiento informativo que se realice no obedecerá a un mandato

cerrado sino que, caso a caso, se adaptará a las circunstancias de la investigación y al objetivo de la misma, quedando el Instructor en libertad procedimental y con iniciativa suficiente para dirigir la instrucción.

OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

En coherencia con el compromiso del Grupo y de las Direcciones de sus centros y entidades, en el presente procedimiento se desarrollan líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la Igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos en el seno del Grupo.

A efectos del presente procedimiento, podrán ser objeto de denuncia aquellas actuaciones concretas y personales que impliquen acoso o trasgresión de los Derechos Humanos.

Es un procedimiento fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas. Está basado en una investigación o expediente informativo, si así se acordase, impulsado por un tercero, que determinará los hechos relevantes con respecto al objeto de la denuncia, identificará las personas que puedan aportar elementos de esclarecimiento, plasmará por escrito el conjunto de actuaciones y trasladará sus conclusiones a la Dirección.

CANALES DE LA DENUNCIA

Las personas denunciantes podrán formular su denuncia ante la Dirección o el Responsable de Recursos Humanos de su centro o entidad, ante su superior jerárquico o ante la persona designada por la Dirección como Responsable de Igualdad del Grupo PSA en España.

Asimismo, también se podrá realizar ante la RLT.

El receptor de la denuncia dará traslado de ella a la Dirección de la Empresa.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los hechos objeto de la investigación pueden tener diferente procedencia. A título indicativo:

- el trabajador afectado
- el entorno laboral
- los compañeros de trabajo
- el entorno social o familiar del trabajador afectado
- la entrevista de gestión
- RLT.

La denuncia ha de formularse por escrito y estar firmada al menos por una persona, con descripción de los hechos y demás indicaciones conducentes a una mejor investigación y valoración de los mismos.

Una vez recibida la denuncia por la Dirección de la Empresa previo acuse de recibo, la remitirá de inmediato al Responsable de Igualdad del Grupo en España quien se hará cargo de la instrucción del expediente.

EXPEDIENTE INFORMATIVO

Recibida la denuncia por el Responsable de Igualdad, éste la pondrá de inmediato en conocimiento del denunciante o denunciantes y del denunciado, si lo hubiese, por escrito con acuse de recibo a fin de que quede constancia de tal extremo.

El Responsable de Igualdad, por razones de eficacia y de conocimiento de la organización de la empresa, podrá designar en el centro o entidad de que se trate un asistente técnico con los cometidos que expresamente le indique.

Por regla general el instructor:

- identificará los hechos
- identificará a testigos o terceros interesados
- estudiará el entorno laboral del denunciado y denunciante
- evaluará las consecuencias
- solicitará la documentación que estime pertinente
- etc.

En fin, con total autonomía y con criterios de razonabilidad examinará los extremos que considere oportunos, convocará a testigos y terceros, evaluará con libertad e independencia la situación, dando especial audiencia a la víctima de los actos investigados.

De cada audiencia o actividad levantará testimonio. Dichos testimonios, con la demás documentación solicitada, constituirán el expediente informativo que será

acompañado de la propia valoración del instructor y de sus conclusiones o propuestas sobre el caso.

Todo ello será elevado a la Dirección de la Empresa.

Por regla general, entre el inicio y la conclusión del expediente no deberá mediar más de una semana y en ningún caso debería sobrepasar un mes.

GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD

Todos los intervinientes, por una u otra razón, en el expediente informativo serán advertidos por el instructor sobre este extremo.

En aras del aseguramiento de la confidencialidad, no se proporcionará documentación a las partes ni a terceros durante la tramitación del expediente.

La petición de documentación, de testimonios o cualquier otra actuación se hará a través de un escrito en sobre cerrado dirigido nominalmente a la persona interesada con acuse de recibo personal.

GARANTÍA DE LA INDEMNIDAD

La Dirección de la Empresa garantizará a la víctima, al denunciante y a las demás personas llamadas al expediente la salvaguarda de cualquier acción o decisión contra sus derechos individuales o profesionales derivada de tal participación.

Asimismo, cualquier denuncia de mala fe y que no pueda ser objeto de un mínimo resultado probatorio podrá constituir falta laboral con las consecuencias disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades en otros órdenes jurisdiccionales que puedan ser instadas por el o los interesados.

CONCLUSIÓN DEL EXPEDIENTE

Una vez concluido el expediente y elevado a la Dirección de la Empresa, ésta tomará la decisión que corresponda tanto si los hechos constituyen contravención legal como si así no fuese, tomando las medidas disciplinarias u organizativas que procedan en función del expediente y comunicándolas, en especial, al denunciado y al denunciante.

INTERVENCIÓN DE LA RLT

La RLT será informada del expediente a su finalización, así como de las medidas adoptadas por la empresa.

Tal información podrá ser complementada con otros extremos en la medida en que la víctima de los hechos denunciados lo autorice por escrito.

ARCHIVO DEL EXPEDIENTE

El conjunto documental del expediente informativo será custodiado por la Empresa en su totalidad, quedando a disposición, de ser requerido, de Juzgados y Tribunales así como de la Inspección de Trabajo.

CONCURRENCIA DE INVESTIGACIONES

El procedimiento informativo aquí descrito es compatible y puede ser coetáneo con el que en su caso pueda ser iniciado por la jurisdicción ordinaria o en vía administrativa.

PUBLICIDAD DEL PROCEDIMIENTO

El Grupo PSA Peugeot Citroën y sus centros y entidades difundirán este procedimiento a través de los canales de comunicación habituales.

ACCIONES FORMATIVAS

El Grupo PSA Peugeot Citroën y sus centros y entidades promoverán acciones formativas en materia de igualdad, no discriminación y defensa de los Derechos Humanos entre toda su plantilla, especialmente entre aquellos que son responsables de grupos de trabajo.

AYUDA PSICOLÓGICA

El Grupo PSA Peugeot Citroën podrá poner a disposición de los afectados por las conductas aquí descritas, asistencia médica o psicológica si así es requerida por los interesados y en la medida en que lo permitan los medios existentes.