

IMPLATACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Es firme voluntad de la Dirección de RICARDO LUZ Y ASOCIADOS S.L. articular un procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione, aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de sus trabajadores.

En la Empresa los actos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que contemplará el Protocolo de actuación que a estos efectos se redacte dentro de los plazos de ejecución que se determinen.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA EMPRESA

La filosofía empresarial de **Ricardo Luz y Asociados S.L.** exige la implatación de un Código de Actuación que oriente y promueva el comportamiento ético de todos y en general, de todos los miembros de nuestra organización.

Entre los valores constitucionales que **Ricardo Luz y Asociados S.L.** desea promover se encuentran, entre otros, el derecho a la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la protección de la integridad física y moral.

Partiendo de los valores mencionados, y en aplicación de lo dispuesto en materia de prevención de acoso por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Disposiciones generales.

Objeto.

El contenido del presente Protocolo persigue:

- 1.- adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso.
- 2.- facilitar que los empleados puedan identificar cualquier situación de acoso Moral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.
- 3.- establecer un procedimiento de actuación (protocolo) que permita investigar Y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso.

Ámbito de aplicación

Todos los Trabajadores, ya sean Empresario o Empleados, integrados en la organización de la Empresa.

Esta política es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y eventos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas.

Acoso moral o mobbing

El acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, susceptible de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que el empleado afectado termine abandonando su puesto de trabajo.

En definitiva, el acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada en el tiempo y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el empleado hostigado. El acoso moral al que puede encontrarse sometido un trabajador, se manifiesta a través de conductas variadas como:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona, realizando comentarios injuriosos en su contra, criticando permanentemente su vida privada, haciendo que la víctima parezca estúpida o perturbada, atacando sus pensamientos sobre política, religión, su aspecto físico
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, conducentes a producir el rechazo y el miedo al lugar de trabajo por parte del afectado:.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades, denigrándole mediante el encargo injustificado de trabajos de inferior índole o categoría, para provocar el desinterés por el puesto de trabajo.
- Asignar tareas innecesarias, degradantes o imposibles de realizar, o incluso trabajo para el cual el trabajador no está cualificado, a fin de minar su desarrollo profesional.
- Sobrecargar selectivamente de trabajo de manera regular, para rebajar la calidad de su trabajo y su rendimiento.
- Fijar plazos que se saben inalcanzables, para la finalización de un determinado trabajo o tarea, con el objetivo de que no se cumplan.
- Comentar su trabajo de manera malintencionada, ridiculizando sus ideas o los resultados obtenidos.

- -Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o información con la persona afectada, como pueden ser : no informarle sobre distintos aspectos de su trabajo, de sus funciones, de sus responsabilidades, manteniéndole en una situación de incertidumbre;
- -Situaciones de aislamiento social: trasladar al trabajador a un sitio alejado del que ocupan el resto de compañeros impidiendo que se relacione con éstos.
- -Agresiones verbales, como pueden ser gritar o insultar al trabajador, o incluso adoptar medidas de violencia física, ataques de furia o cólera ofensivos, a menudo sobre temas triviales.
- Lanzar rumores infundados sobre cuestiones profesionales o personales del trabajador.
- Imitar las maneras, la voz o los gestos del trabajador para ridiculizarle.
- Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

El acoso sexual se define como 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.

En definitiva se entiende por acoso sexual en el trabajo, aquella situación o propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Ejemplos de este tipo:

- Gestos sexuales.
- Mostrar imágenes, objetos o calendarios sexuales o insinuantes.
- Enviar correspondencia insinuante o pornográfica.
- Comentarios o bromas inapropiadas de contenido sexual.
- Conductas físicas inapropiadas como pellizcos, tocamientos innecesarios.
- Chantaje sexual.

Se trata de acciones que generan un ambiente laboral desagradable, ofensivo e incómodo.

Por su parte, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Trato Discriminatorio

La actuación desfavorable hacia un Trabajador por razón de su estado civil. Situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en :

- insultos personales.
- Realizar comentarios despectivos.
- Humillación pública o privada.
- Gestos inapropiados.
- Injuriarle con términos degradantes.
- Sarcasmo y críticas personales ofensivas.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Fase de denuncia.

Si un Trabajador cree estar padeciendo, por parte de sus compañeros y /o superiores jerárquicos, una situación de acoso sexual, moral, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, y considera que el hecho de comunicar, a quien origina esta situación, su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, tiene el deber de dirigirse a la Agente de Igualdad nombrado por la Empresa, para ponerlo en su conocimiento y para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas que fueren necesarias, y adoptar, a la mayor brevedad posible, las acciones cautelares y disciplinarias pertinentes.

La agente de Igualdad, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Fase de Investigación / Actuación por parte de la Dirección.

Todos los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad así como al libre desarrollo de su personalidad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En consecuencia **Ricardo Luz y Asociados S.L.** se compromete a proporcionar a todos sus empleados un ambiente de trabajo libre de acoso moral y / o sexual, así como de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

Por ello se adoptarán las medidas cautelares y las diligencias de investigación que, en su caso, resultasen convenientes, al objeto de esclarecer y , en su caso, sancionar los hechos narrados por quien manifiesta ser acosado en el trabajo.

Fase de Investigación por parte de la Compañía:

1.- El Trabajador entregará al Agente un escrito, con fecha y firma, detallando aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso moral, sexual, o razón de sexo o trato discriminatorio.

El Mediador analizará su contenido y escuchará con atención aquellos detalles que sean narrados por el empleado acosado, adoptando una actitud de cercanía y comprensión en cuanto a los hechos narrados. Asimismo, y a los efectos de iniciar una investigación en relación a los hechos que son denunciados por el afectado, el Mediador deberá entrevistarse con el empleado acosado, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración previa.

En ningún caso se deberá mostrar desinterés o falta de credibilidad respecto a los comportamientos de otros compañeros que sean narrados por el acosado, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia o banalice sobre los hechos que están siendo descritos por la víctima.

Recabar toda aquella información que resulte necesaria, es de vital importancia que el empleado acosado no permanezca, en ningún caso, solo con el hostigador u hostigadores.

Si fuese posible, el Mediador deberá citar a aquellos trabajadores como testigos de la presunta situación de acoso.

2.- Una vez analizado el caso y todo lo presentado, el Mediador citará al presunto acosador para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias a efectos de confirmar la realidad, exactitud y absoluta veracidad de la situación.

3.- El Mediador concluirá su fase de investigación con la elaboración de un Informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia por parte del presunto acosado.

Fase de resolución

Participación del Comité de Ética.

El Comité de Ética e Igualdad, tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el Informe elaborado por el Mediador.

Adicionalmente, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la observancia del contenido del Protocolo.
- Resolver cualquier interpretación o duda .
- Proponer la revisión de este Protocolo a la Dirección de la Empresa.

Procedimiento disciplinario

La dirección de **Ricardo Luz y Asociados S.L.** adopta las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Cuestiones generales.

Deber de sigilo

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a nadie incluidas las partes.

Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que han formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Divulgación del Protocolo contra el Acoso.

La Dirección de la Compañía se compromete a que todos los Trabajadores conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa.

Cambios en la aplicación del presente documento.

La Empresa en orden a facilitar la aplicación del presente Protocolo en materia de acoso laboral se reserva el derecho a modificar el procedimiento establecido en función de los cambios legislativos o jurisprudencias que pudieran producirse o cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.