

# DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.





## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Expresa su deseo y convicción de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad. Continuamos comprometidos con la creación, mantenimiento y protección, con las medidas que sean precisas, de un entorno laboral respetuoso con todos los empleados que integran la empresa.
- Por ello manifestamos nuestra preocupación y compromiso permanente en evitar y resolver cualquier tipo de acoso por razón de sexo, que pueda llegar a producirse en la organización.
- Con ese fin, la Dirección de la empresa regula a través de un Protocolo el problema del acoso sexual en el trabajo, adhiriéndose al método que se aplica en Convenio, tanto para prevenir como para dar solución a las reclamaciones relativas a dicho acoso. Con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

- **OBJETO**

- Definir de forma clara y concisa las situaciones y actitudes de acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer pautas de actuación si se producen.

- **ÁMBITO**

- Afecta a todo el personal que presta sus servicios laborales en Renault-Nissan Consulting España, independientemente de su tipo de contrato.
- El entorno será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

- **DEFINICIÓN**

- Acoso sexual: situación que se produce en cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona. El sujeto activo exterioriza actos, gestos o palabras que crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo que dicha conducta es indeseada por la víctima.
- Estas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo o prevaliéndose de una situación de superioridad se consideren acoso sexual.

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

### Ejemplos:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Uso de gráficos o viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones comprometedoras y peticiones de favores sexuales, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente se asocien a una mejora de las condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento cuya causa sea la discriminación, abuso, vejación o humillación del trabajador por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

- **Acciones discriminatorias por razón de sexo. Se asimilarán a las conductas anteriores, las acciones consistentes en:**
  - Todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
  - Cualquier trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo , destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **MEDIDAS PREVENTIVAS**
  - Se comunica la Declaración de Principios en el Convenio Colectivo, enfatizando el compromiso de la Dirección de garantizar un ambiente de trabajo en el que se respeta la dignidad y libertad de las personas que trabajan en la organización.
  - Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores. Directores y Mandos tienen especialmente encomendada esta labor bajo su ámbito de responsabilidad.
  - Se incluye esta materia en los programas de formación para identificar factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso.

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

- **Procedimientos. Dos vías de actuación**

- 1. Procedimiento `informal`**

- Si la persona afectada entiende que es factible, en virtud del cual pueda ser el propio trabajador, o si el trabajador así lo decide sea una persona de RRHH o Línea Jerárquica (Responsable inmediato o Dirección) quienes expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. (Supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental donde es el entorno laboral el que se ve afectado, creándose un ambiente de trabajo, ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil).

- 2. Procedimiento formal**

- Se realiza con la presentación de una denuncia escrita a RRHH o a la Dirección de la empresa.
- La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo para averiguar los hechos dándose tramite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias para dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
- Durante la tramitación, se posibilitará a denunciante y denunciado, si lo desea y fuese posible, el cambio en el puesto hasta que se adopte la solución.

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

### ▪ Procedimientos. Dos vías de actuación

#### ▪ Procedimiento formal

- Se respetará el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar a la intimidad de las personas. Las actuaciones del procedimiento formal deben concluir con un informe en el plazo de 15 días, o tiempo imprescindible caso de no poder respetarse este mínimo indicado. La constatación de existencia de acoso dará lugar a imposición de sanciones.

#### ▪ Sanciones

- Falta muy grave (suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, o despido disciplinario). Todo comportamiento en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad mediante ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si la conducta se lleva a cabo por una posición jerárquica será una circunstancia agravante.
- Falta muy grave tras el cierre del procedimiento formal, determinar la inexistencia de acoso junto con la apreciación de mala fe de la denuncia.
- Falta grave (suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días) no respetar el sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de la puesta en marcha del presente protocolo de actuación.

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

### ▪ Procedimientos. Dos vías de actuación

#### ▪ Protección de la víctima

- Si se determina la existencia de acoso en cualquier modalidad y la sanción no determina el despido del agresor, se tratará, en la medida de lo posible, adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia a optar por permanecer en su puesto de trabajo o solicitar un traslado, siempre y cuando la reorganización de la plantilla lo permita.
- Las medidas que se adopten en ningún momento supondrá el detrimento de las condiciones laborales del empleado.

#### ▪ Disposiciones varias

- Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.