

WIKI INTRANET - [PUBLICACIONES]

conectado: xhc

Protocolo de Actuación para la Prevención, Identificación y Manejo de Situación de Acoso y Discriminación

Propósito

Disponer de un protocolo de actuación, al objeto de proporcionar a la empresa y las personas que trabajan en ella, un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y discriminación en el entorno de trabajo.

Con la prevención, vigilancia y tratamiento de situaciones concretas de acoso y discriminación se protegerá la igualdad de trato entre distintos colectivos en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Audiencia

Todas las personas del Grupo ISASTUR.

Definiciones

Acoso Laboral: Toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona en el entorno de trabajo, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Dentro del entorno laboral podemos encontrar varios tipos de acoso o discriminación. A continuación definimos el acoso sexual, por tratarse de un tipo específico de acoso, y las posibles situaciones de discriminación en el trabajo.

- **Acoso Sexual:** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable u ofensivo para la persona objeto de la misma.
- **Discriminación por razón de religión, raza, sexo, tendencia política, nacionalidad, situación social, color, etc.:** Cualquier comportamiento, decisión o acto realizado en función del sexo, la religión, la tendencia política, etc. de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estas discriminaciones aparecen cuando se realiza un acto que produce una distinción o segregación que atente contra la igualdad de oportunidades entre colectivos que se diferencien por un rasgo concreto.

Procedimiento

El procedimiento se establece en tres fases:

1. Deber de informar y denuncia
2. Desarrollo de la investigación
3. Elaboración del informe

1. Deber de informar y denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral o sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo en conocimiento de la organización. La denuncia se hará por escrito y se efectuará directamente al Departamento de Recursos Humanos o al Agente de Igualdad o al representante legal de los trabajadores. La presentación de la denuncia también podrá realizarse a través de la representación legal de los trabajadores. El escrito deberá contar con elementos de juicio suficientes para el correcto análisis de los hechos:

- Breve descripción de los hechos
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieran cometido
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

2. Desarrollo de la investigación

Una vez recibido el escrito, el Departamento de Recursos Humanos procederá a la apertura de un expediente, nombrando un Comité de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este comité de investigación estará formado por al menos dos personas, una de ellas será un miembro del Departamento de Recursos Humanos siempre y cuando se pueda garantizar la imparcialidad en el proceso.

A la vista de la información recibida dicho comité gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación, como por ejemplo declaración verbal o por escrito de las personas implicadas, testigos, compañeros, etc. La intervención de estas personas tendrá un carácter totalmente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia, así se requiera y en ningún caso suponga un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hecho denunciados pueden ser considerados acoso en algún grado, se convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 10 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

3. Elaboración del informe

Finalizada la investigación, en el plazo de 10 días laborables, el comité de investigación asignado emitirá un informe en el que dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. También se indicará el periodo y el responsable del seguimiento en función de las medidas adoptadas a efectos de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas.

Resolución de la denuncia

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse las siguientes circunstancias:

1. Que no se acrediten indicios relacionados de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra situación que pueda dar lugar a un expediente disciplinario. En consecuencia el departamento de Recursos Humanos emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación. Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias para causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán las medidas disciplinarias que corresponda.

2. Que no haya indicios de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero si haya pruebas de encontrarse ante una presunta falta laboral de otra índole. En este caso, el Departamento de Recursos Humanos, emitirá un informe con las recomendaciones que considere oportunas y en los casos en que proceda efectuará las sanciones disciplinarias pertinentes.

3. Que haya pruebas de que estamos ante una situación de acoso. El departamento de Recursos Humanos, disponiendo de toda la información necesaria, comenzará el correspondiente expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, procederá a la sanción correspondiente, en su caso.

El departamento de Recursos Humanos garantizará la confidencialidad de todas las partes durante el proceso de denuncia y vigilará que no se tome ningún tipo de represalia frente a cualquiera que efectúe una denuncia en virtud de la presente política o que participe en una investigación.

publicaciones/protocolo_de_actuacion_para_la_preencion_identificacion_y_manejo_de_situaciones_de_acoso_y_discriminacion.txt ·
Última modificación: 2010/12/23 16:40 por xhc

Excepto donde se indique lo contrario, el contenido de esta wiki se autoriza bajo la siguiente licencia: CC Attribution-Noncommercial-Share Alike 3.0 Unported