



Política de prevención del acoso sexual, psicológico, moral, o por razón de género en el Trabajo

Propietario: Francisco Ruiz Bulnes
Propietario Delegado: María Linarejos García Fernández
Dirección: Recursos Humanos
Versión: 1.0
Fecha Versión: /23/072010
Estado: Definitivo
Fichero: Política de prevención del acoso sexual, psicológico, moral, o por razón de género en el Trabajo

Sección de control del documento

Propiedades del documento:

Propietario:	Francisco Ruiz Bulnes
Propietario delegado:	María Linarejos García Fernández
Dirección:	Recursos Humanos
Versión:	1.0
De fecha:	23/07/2010
Estado:	Definitivo
Fichero:	Política de prevención del acoso sexual, psicológico, moral, o por razón de género en el Trabajo
Clasificación	Uso interno
Descripción y Propósito:	

Control de versión

Versión	Estado	Fecha	Propietario / Propietario Delegado	Descripción de cambios
1.0	Definitivo	07/07/2010	María Linarejos Garcia	Unificar política de agravios y quejas y política de prevención de acoso sexual.

Aprobación / Sign Off

Versión	Nombre	En representación de:	Fecha	Firma
1.0	Jaime Guerra	Compliance Officer	13/07/10	
1.0	Francisco Ruiz	Comité de Dirección	23/07/10	

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIÓN DE ACOSO.....	4
5.- CODIGO DE COMPORTAMIENTO EN CASO DE ACOSO.....	7
6.- . PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO.....	7

1. INTRODUCCION

En el Grupo LeasePlan vivimos una cultura de compromiso y aspiración de desarrollar actitudes y comportamientos que nos permitan aportar valor al cliente y marcar la diferencia en el mercado, mejorando nuestro clima y permitiendo que todos expresemos nuestro talento en beneficio de la organización.

LeasePlan hace frente a conductas, comportamientos, hechos, etc. relacionados con cualquier manifestación de acoso, elaborando y aplicando una política que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

2. OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer un procedimiento de actuación en caso de existir quejas por acoso Psicológico o moral o acoso por razón de sexo. Así mismo la compañía cuente con un código de comportamiento para la prevención del acoso sexual en nuestras Compañías, y garantizar así la dignidad de los integrantes de LeasePlan en su lugar de trabajo.

3. ALCANCE

Este documento es de aplicación para los empleados de todas las compañías del Grupo LeasePlan

4.- DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO, MORAL, O POR RAZÓN DE GENERO.

4.1- ACOSO SEXUAL

Se considera “acoso sexual” “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”.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la empresa.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

De intercambio (Chantaje sexual).

- *El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.*
- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.*

De carácter ambiental.

- *Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*
- *El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícito.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

4.2- ACOSO POR RAZÓN DE GENERO

El “acoso por razón de genero” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

4.3- ACOSO MORAL y/o PSICOLÓGICO.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de

forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

5.- CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO EN CASO DE ACOSO

LeasePlan no acepta ni permite comportamientos humillantes y degradantes que atenten al respeto y dignidad de sus empleados/as.

Así, tanto la Dirección como los responsables velarán porque no se produzcan situaciones de esta índole.

Cada empleado/a podrá denunciar la eventual intimidación o represalia sufrida en su lugar de trabajo, derivado de actos o comportamientos molestos, todo ello con independencia del derecho que tiene de ejercitar cuantas acciones civiles o penales considere oportuno. Con independencia de la denuncia que pueda realizar la persona supuestamente acosada ante el organismo competente, LeasePlan concedora de ese posible acoso y comprobado el mismo, tomará las medidas disciplinarias que considere convenientes.

Todos tenemos la obligación de garantizar un ambiente de trabajo que defienda una cultura de libertad, el respeto y la dignidad de cada persona en su puesto de trabajo. Todas las compañías del grupo LeasePlan garantizan la divulgación de este principio para defender este objetivo y asegurar así la protección de la persona en caso de acoso.

6.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO

Cuando se manifieste un acto o comportamiento indeseado de acoso en el lugar de trabajo, el afectado/a deberá informar a la mayor brevedad posible, al Director de Recursos Humanos o al Area Manager de RRHH, con el fin de resolver esta situación de incomodidad y de quebranto del ambiente estable de trabajo.

El Director de Recursos Humanos o el Area Manager de RRHH, actuará de forma inmediata.

1. Cualquier persona perteneciente a la organización de LPES que se sienta acosada, podrá iniciar el proceso de acoso, siempre que argumente de manera sólida y consistente la sospecha razonable del acoso..
2. Dicha persona acudirá a la Dirección de RRHH, al Director de RRHH o Area Manager de RRHH, a presentar su queja..
3. La Dirección de RRHH abrirá un expediente con un informe previo a la investigación que enviará al Consejero Delegado y a las Direcciones de las Áreas afectadas.
4. La Dirección de RRHH organizará una reunión previa con el Consejero Delegado y las Direcciones de Área afectadas para decidir la apertura o no de una investigación.
 - Si no se decide abrir investigación, se archivará el expediente y se da por finalizado el proceso de queja..
 - Si se decide abrir la investigación, se nombrará un equipo de investigación.
5. La Dirección de RRHH trasladará al equipo de investigación lo acontecido.
6. El equipo de investigación trabajará para esclarecer los hechos. Se mantendrán entrevistas con las personas implicadas en el caso así como con otros integrantes de las Areas afectadas si fuese necesario.
7. El equipo de investigación presentará a la Dirección de RRHH un informe final con las conclusiones de la investigación.
8. Este informe final será validado por la Dirección de RRHH y por el Consejero Delegado , redactándose el informe definitivo con las decisiones oportunas para emprender las acciones correctivas y disciplinarias, en su caso. Este informe será enviado al Comité de Dirección.
9. Se pondrán en marcha las acciones correctivas y disciplinarias acordadas y se archivará el expediente, dado por finalizado el proceso de acoso.

En todo el proceso se velará por asegurar absoluta confidencialidad.