

Protocolo de prevención frente al acoso

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

(Incluido en el Plan de Prevención de Riesgos Penales)

Planifica Madrid no tolera el acoso ni la violencia y quiere dejar expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias para asegurar un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente y libre de acoso.

La Empresa procurará que exista un ambiente agradable y libre de acoso a sus empleados, directivos, administradores o cualquier persona bajo su dependencia.



De esta manera, el presente protocolo tiene como objetivo establecer en Planifica Madrid las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral o sexual; así como, en el caso que algún trabajador detecte o considere que es objeto de acoso, poder facilitar un procedimiento de actuación que facilite al empleado la forma adecuada para presentar sus quejas, con el fin de aclarar lo sucedido y poder adoptar las medidas pertinentes.

No obstante, no se deben confundir este tipo de conductas con aquellas que se realicen dentro de los límites marcados por las leyes para llevar a cabo un control sobre el rendimiento en el trabajo, la asistencia efectiva al puesto de trabajo y el cumplimiento en general de las obligaciones que todos los empleados deben asumir a su entrada en la Empresa, o con un mero conflicto puntual o aislado propio y característico de las relaciones entre personas.



¿Qué es acoso laboral?

El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional o personal. El acoso laboral puede obedecer a motivos profesionales o extraprofesionales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o, si se realiza en otro lugar, tiene que ser como consecuencia de la relación laboral.



¿Qué es acoso laboral?

Se manifiesta de dos formas:



Conductas de acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.



Proceso de acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.



¿Qué es acoso sexual?

Existen dos modalidades:

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en atención al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo.

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 el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.



¿Qué es acoso sexual?

Rasgos Comunes:

En todo caso, el acoso puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.



Procedimiento de actuación

Principios inspiradores del procedimiento:

El procedimiento de actuación que se ha diseñado tiene el propósito de:

- 1- ser ágil y rápido;**
- 2- dotar de credibilidad a las actuaciones llevadas a cabo por Planifica Madrid;**
- 3- proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, sean las denunciantes y las denunciadas; y**
- 4- garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento.**



Procedimiento de actuación

Principios inspiradores del procedimiento:

En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a actuar con la máxima diligencia y respeto, guardando absoluto secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.

Se procurará la protección de la persona afectada durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso, tomando al efecto las medidas necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurren.

Asimismo, se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o por haber testificado en el procedimiento.

Procedimiento de actuación

Partes del procedimiento

Pueden ser partes intervinientes en el procedimiento: la persona afectada, o los denunciantes cuando no sean la propia víctima quien formalice la denuncia, el presunto agresor, los testigos que tanto la víctima como el presunto agresor propongan, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el instructor del procedimiento, que será el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior o la persona a quien ésta expresamente designe, que podrá ser un tercero ajeno a la compañía.



Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento 1-Inicio

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior de la situación de acoso, mediante cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- Superior Jerárquico de la persona afectada.
- A través de los representantes de los trabajadores.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.



Las denuncias se formularán preferiblemente por escrito, mediante el envío de un correo electrónico a la siguiente dirección: recursoshumanos@planifica.madrid.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima.

Recibida la denuncia por los responsables de la Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, procederán a designar al instructor del procedimiento.

Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento 2-Procedimiento previo



Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, en cuyo caso primará resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. En esta entrevista, el instructor preguntará a la víctima si desea que la representación legal de los trabajadores tenga conocimiento del procedimiento, salvo que ésta hubiera manifestado su deseo con anterioridad.

El procedimiento previo finalizará en un plazo de 10 días desde su inicio en caso de no haber resuelto el problema, dando lugar a la apertura del procedimiento formal.



Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento

3-Procedimiento formal



El instructor se entrevistará con todos los implicados (víctima, presunto agresor y posibles testigos de los hechos que hubieran referido tanto la víctima como el presunto agresor) para obtener toda la información posible que permita tratar con objetividad el hecho, levantando acta de todas las reuniones mantenidas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 15 días desde el inicio de esta fase formal, el instructor redactará un informe de conclusiones que contenga (1) la descripción de los hechos denunciados, (2) las circunstancias concurrentes, (3) la intensidad de los mismos, (4) la reiteración en la conducta y (5) el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción, o no, de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas y propondrá las medidas que estime convenientes para paliar la situación de acoso.

Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento 4- Conclusión del Proceso

El informe de conclusión del instructor se remitirá a la Dirección de Planifica Madrid, a quien le corresponde, tras la valoración del mismo, adoptar las medidas que considere oportunas, en caso de que se considere que existe o podría llegar a existir una situación de acoso.

Como no podía ser de otra manera, en caso de que se concluya la existencia de acoso, la Dirección de Planifica Madrid podrá poner en marcha el procedimiento sancionador previsto en los artículos 207 y siguientes del Convenio Colectivo de aplicación, y/o cualesquiera otras medidas que resulten de aplicación en Derecho.

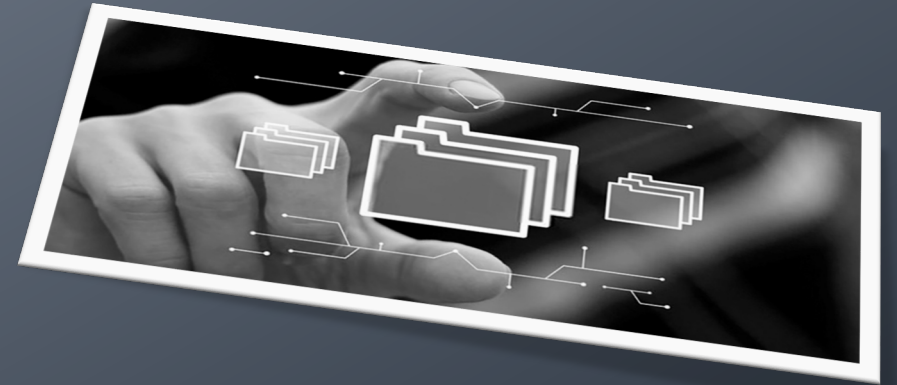


Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento 4- Conclusión del Proceso



En caso de que el instructor hubiera apreciado la falsedad de la denuncia presentada y la concurrencia de mala fe en la actuación del denunciante, la Dirección de Planifica Madrid podrá también adoptar medidas disciplinarias frente al denunciante o denunciantes.



El Área de Recursos Humanos y Régimen Interior custodiará la información obtenida en el procedimiento y deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas.



PLANIFICA MADRID, Proyectos y Obras, M.P., S.A.