



PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

GRUPO SIGNE



02 / 02 / 2022

Contenido

1. OBJETIVO	4
2. MARCO LEGAL	4
3. DEFINICIONES.....	5
ACOSO MORAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO.	5
VIOLENCIA FÍSICA EN EL TRABAJO.	5
ACOSO SEXUAL.....	5
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	5
4. CÓDIGO ÉTICO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO...	6
CUMPLIMIENTO DEL CODIGO.....	7
5. DERECHOS, OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES	7
6. VÍAS INTERNAS PARA ABORDAR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO.....	10
ACCIÓN DIRECTA.....	10
PRESENTACIÓN DE QUEJA.	10
Formalización de QUEJA.....	11
Análisis de los hechos: Recogida de Información.....	11
Mediación informal.....	12
Resolución.....	12
DENUNCIA INTERNA	13
Fase Inicial: Denuncia Interna.....	13
Instrucción del Procedimiento.....	14
Medidas Cautelares de Protección.....	14
Evaluar las Pruebas y Tomar las Decisiones.....	15

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Informar Resultado y del Derecho a Recurrir.	15
Implantar las Decisiones, Medidas y o Sanciones	15
Anexo 1.	16
Acta de designación de la persona de referencia para abordar y resolver situaciones de violencia y acoso.	16
Anexo 2.	17
Acta de designación del órgano o persona que asume la instrucción de la denuncia por acoso o violencia.	17
Anexo 3.	18
Modelo de denuncia interna.	18

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. OBJETIVO

Este protocolo ha sido elaborado con el objetivo de facilitar información sobre el acoso y la violencia en el trabajo, cómo prevenirlo y cómo articular vías efectivas de protección y respuesta en el marco de GRUPO SIGNE (SIGNE, S.A., ANDALUZA DE DOCUMENTOS DE SEGURIDAD, S.A. y SIGNEBLOCK, S.L.).

Es una herramienta que nos ayudará en la detección y lucha contra estos tipos de conductas negativas en nuestra empresa, que provocan un clima laboral negativo y, sobre todo, deterioran la salud física y mental de las personas que trabajamos en ella.

2. MARCO LEGAL

El presente protocolo se crea con el respeto a la siguiente normativa:

- Constitución Española.
- Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

3. DEFINICIONES

ACOSO MORAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, comprende situaciones de abuso de poder de la dirección, mandos intermedios o responsables de la empresa (abuso de autoridad), situaciones de conductas vejatorias o de maltrato hacia un trabajador/a entre personas que no mantienen entre sí una relación de superioridad o jerarquía o, si la mantienen, no es relevante, y situaciones de acoso discriminatorio.

VIOLENCIA FÍSICA EN EL TRABAJO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, define conductas que suponen una agresión de violencia física, conductas verbales o físicas amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras, relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato que se practican entre personas de la misma empresa, o entre personas de diferentes empresas pero que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.

ACOSO SEXUAL.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, define una situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2006/54/CE).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. CÓDIGO ÉTICO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El presente código pretende ser un manifiesto de valores compartidos y reconocidos en GRUPO SIGNE.

El documento, más allá de ser una lista de prohibiciones o imposiciones, presenta cuál es la posición de GRUPO SIGNE ante las conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Al igual que se define en la Política de Compliance Penal las empresas determinan la tolerancia cero ante estos comportamientos.

El comportamiento de las personas que trabajan en GRUPO SIGNE ha de basarse en el RESPETO MUTUO, por eso:

- Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de tratar de manera respetuosa, digna y justa a compañeros/as, superiores/as y colaboradores/as.
- No se discriminará a ningún empleado/a, por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.
- Se rechazará cualquier conducta o manifestación susceptible de ser considerada como acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo contra los derechos de las personas.

Si una persona se considera objeto o es conocedora del incumplimiento o la mala práctica en el ejercicio de las actividades profesionales, lo ha de manifestar mediante los diferentes canales formales de que dispone GRUPO SIGNE (**Persona de Referencia, empresario/a, Servicio de Prevención y/o CANAL DE DENUNCIAS**).

GRUPO SIGNE velará porque estos canales permitan, en todo momento, y por parte de cualquier persona, el poder realizar las consultas o comunicaciones de incumplimiento de lo

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

que establece este código, sin temor a represalias. Es importante también remarcar, en este punto, que queda garantizada la confidencialidad de datos.

Ninguna persona que trabaje en nombre de GRUPO SIGNE, independientemente del nivel o de la posición, está autorizado/a solicitar a otra a que contravenga lo establecido en este código. Ningún trabajador/a puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del código.

CUMPLIMIENTO DEL CODIGO.

El cumplimiento de este código ético **es obligatorio** para todos/as los trabajadores/as de GRUPO SIGNE.

Se comunicará a todos/as las personas trabajadoras/as actuales, y a las nuevas incorporaciones el contenido de este código y el procedimiento a seguir en caso de acoso o violencia.

Si se produce cualquier caso de acoso o intimidación, GRUPO SIGNE tomará las medidas organizativas y legales oportunas para evitar y sancionar esta conducta.

5. DERECHOS, OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES

Tal y como consta en el código ético de conducta, todas las personas tienen **derecho** a gozar de un entorno de trabajo saludable y seguro y, por tanto, a no sufrir ningún tipo de acoso ni violencia en el trabajo.

Las **obligaciones** de toda **persona con responsabilidad de dirección** son:

- Cumplir los principios del código ético de la empresa.
- Garantizar el cumplimiento del protocolo.
- Observar los indicios de acoso y encargarse de que se informe de estas situaciones

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

según dicta el presente protocolo.

- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar e investigar las quejas o denuncias.
- Hacer seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

En cuanto a los **trabajadores/as**, y sin perjuicio de las funciones que la Ley les atribuye en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sus **obligaciones** en la prevención y abordaje del acoso y la violencia en el trabajo serán:

- No ignorar las situaciones de acoso y de violencia en el trabajo.
- Informar de las situaciones de las que se tenga conocimiento, manteniendo el deber de confidencialidad.
- Cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

Las **orientaciones** para todas las personas que, en GRUPO SIGNE, puedan estar **PADECIENDO** una situación de acoso o violencia son:

- **COMUNICAR** que han sufrido pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas y pedir explícitamente que no vuelvan a repetirse.
- **DOCUMENTAR** el acoso, tomar nota y documentar los incidentes.
- **INFORMARSE, VALORAR y CONSIDERAR** todas las opciones existentes (internas de la empresa y externas).
- **USO DE LOS SERVICIOS Y PROCESOS** disponibles en el interior de la empresa: formular la denuncia interna.
- **COOPERAR** con la investigación o el proceso.

A aquellas personas que **ADVIERTAN** una situación de acoso o violencia, se les **recomienda**:

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- **DIRIGIRSE**, en la medida de lo posible, a la persona que está provocando la situación.
- **AYUDA** y **SOPORTE** a la persona que padece esta situación.
- **INFORMAR** a la empresa, utilizando los servicios y procesos disponibles en el interior de la empresa.

6. VÍAS INTERNAS PARA ABORDAR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

Hay diferentes vías de resolución, protección y respuesta ante una situación de acoso o violencia en el trabajo:

ACCIÓN DIRECTA

Dirigirse directamente a la persona autora de los hechos.

Se recomienda a las personas que puedan estar sufriendo esta situación que, en primer lugar, intenten resolverlo hablando directamente con la persona que lo provoca, dejando bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas, verbalmente o por escrito.

PRESENTACIÓN DE QUEJA

Pedir el apoyo de la empresa para resolver esta situación.

La primera vía de resolución que ha de articular GRUPO SIGNE requiere la intervención de la **“Persona de Referencia”** - designada y formada para realizar esta función- que intentará resolver la situación (cuando las personas tienen dificultades para dirigirse directamente a la persona que está causando la situación). En el anexo 1 se informa de quién es la persona de referencia.

Algunas de las ***acciones en las que se concreta la asistencia de la Persona de Referencia*** son:

1. Ayudar a la persona que sufre la situación a comunicarse con la persona que le está molestando (escribir una carta o iniciar y mantener una conversación).
2. Dirigirse a la persona a la que se acusa de acoso o violencia y hacerle saber que su comportamiento está molestando o que no es apropiado y:
 - Pedirle que pare inmediatamente su conducta.
 - Explicarle el impacto de su comportamiento.

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Advertirle que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y recordarle las consecuencias si continua con esta actitud.
- Comunicarle que, aunque la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación (hacer hincapié en que la queja se está tratando con rigor).

Este tipo de intervención puede facilitar una resolución muy rápida del problema y responde a las expectativas y necesidades de muchas de las personas que pueden verse afectadas por estas situaciones y que lo que quieren es solucionar y poner fin a la situación de acoso, sin excesivas formalidades y sin tan siquiera presentar una denuncia interna por escrito.

Este procedimiento de presentación de una queja y petición de ayuda a la empresa para solucionar la situación, por su propia naturaleza, es muy flexible. Hay que tener en cuenta que siempre será necesario:

- Clarificar los hechos.
- Considerar si hay que tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la queja y el presunto acosador.
- Hablar con posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).

Formalización de QUEJA

Comunicación de los hechos a la persona de referencia (o a alguna de las personas, si hay varias) que se designe.

La persona de referencia informa a la dirección de los hechos, teniendo presente en todo momento el principio de confidencialidad que requiere este tipo de quejas.

Análisis de los hechos: Recogida de Información.

Una vez recibida la queja, la persona de referencia se entrevistará con la persona que considera que ha sido o que es objeto de una situación de acoso o violencia para:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona acosada).

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Informar y asesorar a la persona sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que puede emprender.

Mediación informal.

La persona de referencia velará por resolver el conflicto, actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Eso implica:

- Informar a esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Comunicarle que, aunque la conversación pueda ser informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

Resolución

La resolución de una queja por acoso o violencia implica que la dirección de la empresa ha de:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esta persona.
- Informar de la decisión: dirigir por escrito a la persona acosada, y a la persona que ha cometido la ofensa, la resolución del problema.
- Tomar medidas para evitar otros casos de acoso.
- Ayudar a la persona a superar las consecuencias del acoso.
- Registrar los hechos sucedidos
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si hay que tomar algún tipo de medida (un cambio de lugar de trabajo para reducir el contacto entre las personas afectadas por la situación,

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

pedir asesoramiento externo...).

DENUNCIA INTERNA

Solicitar que se abra un proceso interno de investigación.

Este canal se utiliza cuando los intentos de solucionar el problema de manera extraoficial han fracasado, cuando el resultado es insatisfactorio o cuando no es recomendable (por la gravedad de la situación), se debe iniciar un proceso de denuncia interna e investigación.

En estos procesos, el principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso o violencia **ha infringido el protocolo de GRUPO SIGNE y responder de manera consecuente.**

Fase Inicial: Denuncia Interna.

El primer paso que se pone en marcha en el proceso es la comunicación de los hechos a la Persona de Referencia, la cual informa a la dirección y ésta **designa un órgano o persona que asume la instrucción de la denuncia**, velando en todo momento por la confidencialidad e imparcialidad del proceso.

En el **ANEXO 2**, se informa de la designación de este órgano o persona que asume la instrucción de la denuncia.

Este órgano o persona ha de:

- Garantizar que la persona que comunica los hechos a la empresa presenta formalmente una denuncia interna (si todavía no lo ha hecho). El modelo de denuncia se encuentra en el **ANEXO 3**.
- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la investigación (quién asumirá la instrucción del caso...).

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- Comunicar a la persona denunciante, y a la denunciada, cómo se realizará la instrucción y quién la hará.
- En todo caso, si no forman parte del órgano designado, informar al Servicio de Prevención, siempre que el/la afectado/a dé su consentimiento.

Instrucción del Procedimiento.

La persona u órgano que asuma la instrucción tendrá que:

- Entrevistarse con la persona que denuncia (que puede estar acompañada por la Persona de Referencia o por un tercer compañero/a).
- Entrevistar a los posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistarse con la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un tercer compañero/a).

Si es necesario, pueden asesorarse por profesionales de la psicología, el derecho, la medicina, etc.

La instrucción ha de finalizar con **una decisión**, que habrá que incluir en un resumen o síntesis de los hechos.

El informe ha de incluir **también un resumen de las actuaciones** que se han realizado en la instrucción (a quién se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, etc.) y a qué conclusiones se ha llegado.

Medidas Cautelares de Protección.

Durante el proceso de instrucción se considerará si hay que tomar alguna medida para limitar o evitar el contacto entre quién presenta la queja y la persona presuntamente acosadora, y/o facilitar apoyo y asesoramiento si fuese necesario.

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Evaluar las Pruebas y Tomar las Decisiones.

El informe de investigación se dirigirá a una **COMISIÓN ESPECÍFICA**.

Esta comisión, junto con el órgano o persona que asuma la instrucción de la denuncia, propondrá a la dirección las decisiones, medidas y/o sanciones que considere oportunas, con la finalidad de identificar las posibles vías para solucionar la situación.

Informar Resultado y del Derecho a Recurrir.

La dirección informará a la persona que ha presentado la denuncia interna, de las acciones disciplinarias que se tomarán (acciones correctivas, cambios, sanciones...). También se informará del derecho a recurrir en el caso de no conseguir el resultado deseado.

Implantar las Decisiones, Medidas y o Sanciones

La comisión velará por que las medidas que se dicten se lleven a cabo.