



Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación



Gestamp
Renewables



Gonvarri
Steel Services



GRI Renewable
Industries

Índice

Introducción	4
Objeto	4
Ámbito de aplicación	5
Desarrollo	5
Anexo: decálogo	9

Introducción

Desde la entrada en vigor de la nueva versión del Código Ético y de Conducta el cual recoge los estándares mínimos de comportamiento exigibles a todo el personal.

Somos una Compañía global y operamos en múltiples países, por lo que la interpretación y aplicación de algunos apartados del código puede verse condicionada por las costumbres y cultura local, dando lugar a **diferentes interpretaciones**.

Nuestro objetivo es desarrollar la presente **Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación**, que incorpora las medidas de prevención y denuncia ante las posibles situaciones de acoso, con aspectos mínimos de obligado cumplimiento para poder actuar de forma honesta y responsable en todos los países en los que operamos y que:

- **Es de aplicación** para aquellos países en los que no se haya desarrollado legislación o normativa local.
- Es una **guía de referencia**, para que los países con legislación o normativa local propia, desarrollen su propia guía **adecuada a sus obligaciones locales**.

Debido a **nuestra preocupación** para evitar este tipo de conflictos y sus consecuencias, desarrollamos la presente guía y la dotamos de los canales y medidas necesarias para su comunicación y cumplimiento.

Objeto

Pensamos que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación, y la integridad física y moral son **derechos fundamentales** de la persona.

El acoso y la violencia son una problemática que nos puede afectar. Por ello, sólo mediante el consenso y la colaboración de todos los integrantes que formamos parte de esta Compañía podremos **prevenirlo y erradicarlo**.

La presente guía incorpora una serie de principios generales cuya finalidad es la de ser un marco referencial de actuación para la prevención, determinación, denuncia y sanción del acoso y la violencia dentro del lugar de trabajo. No obstante, **deberá ser adecuada** a los requisitos legales locales de los distintos países en los que operamos.

La guía describe a lo largo del documento de una forma sencilla y comprensible las distintas formas de acoso (sexual, por razón de sexo, por discriminación y moral o mobbing).

Ámbito de aplicación

La presente guía tiene por objeto desarrollar el **COMPORTAMIENTO** que **TODO** nuestro personal debe tener ante situaciones que puedan ser consideradas de “**ACOSO**”, desde dos aspectos esenciales:

1. Establecer medidas enfocadas a **PREVENIR Y EVITAR** situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso.
2. Establecer un procedimiento interno de actuación si se produce una **DENUNCIA O QUEJA** interna, por parte de algún empleado/a respecto de un presunto escenario de acoso.

Desarrollo

A continuación se resumen las conductas consideradas como “**acoso**”, las **medidas** de prevención establecidas, los **canales** de comunicación y la responsabilidad en la gestión de estos incidentes.

Formas y conductas relacionadas con el acoso

El acoso consiste en una **conducta de tipo persecutoria o de hostigamiento** hacia una persona. Esta conducta puede derivar en:

Acoso sexual

Constituye 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**.

La acción ejercida por el acosador **ha de ser indeseada y no consentida** por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. **Una sola acción**, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Son comportamientos que constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito, bromas o chistes obscenos.
- Propositiones de carácter sexual, directas o indirectas, incluyendo tocamientos, gestos obscenos, y roces innecesarios.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.

- Toda agresión sexual.
- Cualquier otra conducta asimilable a las anteriores que de forma directa o a través de la participación en un "clima laboral de acoso" que se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador/a.

Acoso por razón de sexo

Cualquier **comportamiento, conducta o práctica** realizados **en función del sexo** de una persona, con el **propósito o el efecto de atentar contra su dignidad** y de crear un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

Son comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo:

- Toda conducta hostigadora motivada porque una persona haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo: permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos u otras conductas propias de su cultura o recogidas en las leyes y regulaciones locales.
- Cualquier efecto adverso que se genere contra una persona por manifestar y denunciar cualquier queja, reclamación o denuncia de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación o cualquier otro aspecto relacionado con los derechos humanos, recogido en el Código Ético y de Conducta.

Acoso moral o Mobbing

Toda conducta, práctica o comportamiento, **realizada de forma sistemática o recurrente** en el seno de una relación de trabajo, que suponga **directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona**, 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.

Son comportamientos que constituyen acoso moral o mobbing:

- Ignorar o hacer el vacío a una persona.
- Evaluar su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Aislar a un trabajador/a y dejarle sin trabajo o asignarle tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Exigir una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Ridiculizar e imitar de forma despectiva, recibir ofensas verbales, insultos, gritos, así como críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo, bien de forma directa o frente a terceros.

- Difundir rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre la persona o la vida privada del acosado.
- Cualquier otra conducta no contemplada anteriormente, que genere una situación de acoso moral en la persona, si estás se hacen de forma reiterada.

Acoso por razón de condición

Está constituido por todas aquellas **conductas de hostigamiento basadas en la raza, en el sexo, en la religión, en la opinión** o en cualquier otra situación o circunstancia personal o social, **con la finalidad de producirle un perjuicio** a la persona acosada, al dificultarle su total integración.

Son comportamientos que constituyen acoso por razón de condición:

- Tratar a un trabajador/a de manera menos favorable, por motivos de origen racial, religiosos, étnicos, etc.
- Situar a trabajadores/as de un origen racial o étnico concreto, de una determinada religión, o de un sexo específico en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente.

Actuaciones o medidas preventivas frente al acoso

Las medidas preventivas frente a cualquier tipo de acoso, se basan principalmente en la comunicación, sensibilización y formación.

- El Código Ético y de Conducta, así como las guías que lo desarrollan deberá ser entregado a todos los empleados de nueva incorporación a través del "Welcome Pack".
- Todos los empleados deben disponer de una copia de la presente guía fácilmente accesible en su centro de trabajo.
- Disponer del decálogo en materia de prevención del acoso, visible y accesible en todos los centros de trabajo, en su idioma local.
- La formación sobre Prevención de acoso y protocolo de denuncia, se incorporará en los Planes Anuales de Formación de todas las instalaciones, conjuntamente con la formación sobre el Código Ético y de Conducta.
- Comunicación a todo el personal respecto a los canales de denuncia y mecanismos de respuesta, en el supuesto de producirse alguna situación de "acoso".

Tramitación y canales de denuncia

La denuncia es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un/a trabajador/a y que puede corresponder a una situación de acoso. Esto implica iniciar un procedimiento objetivo destinado a investigar los hechos que pudiera ser constitutivos de acoso.

La denuncia deberá ser presentada personalmente por la persona afectada, siguiendo los cauces establecidos.

En el supuesto de que dicha persona requiera la ayuda o colaboración de algún integrante de la organización, solicitará la misma a la Dirección de Recursos Humanos o Asesoría Legal del centro en el que trabaja.

Las vías o canales de denuncia establecidos son comunes a los establecidos para el Código Ético y de Conducta, siempre y cuando la reglamentación local no exija otras vías de comunicación y/o participación, en cuyo caso se adecuará la presente guía.

Tal y como se define en el código, se dispone de tres canales de comunicación a todo el personal y a terceros.

1. **Comunicación vía internet:** se realizará a través de las correspondientes direcciones de correo indicadas en la página web corporativa y la intranet, lo que permite remitir, con total confidencialidad, consultas sobre el código e informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones. Las direcciones genéricas creadas a tal efecto son:

ethicalcode@gonvarri.com

ethicalcode@gestampren.com

ethicalcode@gri.com.es

2. **Todos los empleados podrán contactar de forma directa vía presencial o telefónica** con el Director de RR.HH. y/o el Director de Asesoría Jurídica, para realizar las consultas o resolución de dudas pertinentes.
3. **Para todos los empleados/as de los centros de trabajo,** se dispondrán en puntos accesibles los formularios establecidos para realizar las denuncias, así como los sobres con la dirección de entrega:

Gonvarri Steel Services y Gestamp Renewables
Comité de ética
c/ Prolongación de Embajadores S/N.
28053 Madrid.

GRI Renewable Industries
Comité de ética
c/ Ombú 6
28045 Madrid.

La Compañía garantiza la confidencialidad del denunciante, que cuenta con un entorno seguro, confidencial y propicio en el que podrá expresarse sin temor a represalias.

Independientemente de la gestión interna de este tipo de denuncias, **TODAS** ellas deben ser comunicadas al Comité de Ética para su evaluación, seguimiento y publicación anual en los Informes para la Dirección.

Seguimiento y medición

El/la denunciante será informado/a puntualmente de los avances en la investigación y de la resolución final de la misma, así como las medidas disciplinarias aplicadas.

Anualmente, la Compañía realizará auditorías periódicas en los centros de trabajo, con el fin de realizar el seguimiento y medición de la comunicación, difusión y cumplimiento de la presente Guía, de forma conjunta y con la misma metodología que las auditorías del Código Ético y de Conducta.

Anexo

Decálogo en materia de prevención del acoso

En nuestra compañía pensamos que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, y sancionar los comportamientos de acoso en la empresa, ésta inculcará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que ya forme parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, para lo cual se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Comunicar, divulgar, formar y sensibilizar sobre la problemática del acoso, la difusión del Código Ético y de Conducta, así como la Guía de Prevención del Acoso y Protocolo de Actuación y su adecuación a los requisitos locales y culturales en los diferentes países en los que operamos a todo el equipo de forma periódica.
- Poner los medios necesarios para que el día a día de las relaciones personales entre el personal esté basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- Prohibir el uso de un lenguaje obsceno así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado.
- Prohibir actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc. que generen malestar a otros trabajadores/ras.
- Procurar la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador incorporado, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo y proporcionar la adecuada sensibilización en la materia desde el inicio de su actividad.
- Nos hacemos eco de las circunstancias individuales o culturales del personal incorporado y se tendrá en cuenta para contribuir a su integración, a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- La compañía establecerá los canales de comunicación, medios y recursos adecuados, para que en caso de producirse alguna situación de acoso, la persona acosada pueda realizar la correspondiente denuncia.
- Garantizamos la confidencialidad de la persona acosada o denunciante, que cuenta con un entorno seguro, confidencial y propicio en el que podrá expresarse sin temor a represalias.



The conversation continues at



www.leadingthechange.com
www.gonvarri.com
www.gri.com.es
www.gestampren.com

Guía de prevención del acoso y protocolo de actuación

CdEC-G1.v2



Gestamp
Renewables



Gonvarri
Steel Services



GRI Renewable
Industries