

Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral



1. Declaración de principios y objeto del protocolo

Definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso laboral, ya sea psicológico o moral, sexual, o por razón de sexo, entre otros, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Este Protocolo está vinculado al apartado 2.III. del Código Ético de Enagás "Seguridad: Nos preocupamos por las personas y la seguridad", desarrollando pautas de conductas referidas al Respeto a las Personas y Protección de la Seguridad y la Salud, en lo relativo al tratamiento de los posibles casos de acoso laboral y regulando, en el presente documento, el procedimiento de actuación a seguir ante un acto de acoso.

Enagás rechaza de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso en todas sus formas, así como cualquier conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

2. Ámbito de aplicación

Dirigido a todas las personas administradoras, directivas y profesionales, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, y de cualquier sociedad sobre la que Enagás tenga el control de gestión. Excepcionalmente se incluye a las personas que tienen la condición de becarias, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

3. Vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de la publicación del II Plan de Igualdad del Grupo Enagás. Se mantendrá su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de la Empresa.

4. Documentación de referencia

- Código Ético de Enagás.
- Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Enagás.
- Política de Prevención de Delitos.

5. Responsabilidades

Unidades participantes

Dirección de Gestión del Talento, Dirección de Personas y Bienestar, Comité de Cumplimiento Ético, Comisión Auditoría y Cumplimiento, persona trabajadora.

El Comité de Cumplimiento Ético es responsable de la gestión global de este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

El respeto por la dignidad de la persona será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en el proceso contemplado en el presente Protocolo.

Enagás establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados. El Comité de Cumplimiento Ético atenderá de inmediato a aquellos profesionales que consideren que el uso de este Protocolo les ha acarreado perjuicios.

El Código Ético garantiza asimismo la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en el proceso, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto al anonimato, la confidencialidad y la no represalia que aplican al Comité de Cumplimiento Ético y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la notificación correspondiente.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

6. Definiciones

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Acoso moral o mobbing: Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

- Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando los principios recogidos en Código Ético de Enagás y en el apartado 2 del presente protocolo.
- La violencia verbal.
- El aislamiento y rechazo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

Sin embargo, no debe confundirse con cualquier situación difícil que se produzca en el seno de la empresa. Así, entre otros, no lo son:

- La excesiva presión en el trabajo para conseguir objetivos o la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante; hay que descartar la intencionalidad de humillación.
- La mala resolución de conflictos puesto que situaciones desagradables pueden darse en cualquier comunidad y, en ocasiones, no se está acertado en la forma de solventarlas.
- Estilos de gestión de equipos poco participativos que no por ello llevan implícita cualquier intencionalidad en este sentido.

Asimismo, la persona afectada podrá optar por comunicar verbalmente el acto de acoso al responsable de la Dirección de Personas y Bienestar, en aquellas situaciones en las que prevea que, el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema, solventando así el caso de una forma ágil y rápida. En el supuesto de no encontrarse una solución admitida por ambas partes en el plazo de 15 días, la víctima presentará la denuncia por escrito a los estamentos arriba indicados y mediante los soportes especificados.

Cuando la comunicación sea recibida por la persona que presida el Comité de Cumplimiento Ético, lo comunicará al resto de miembros del mismo, ahora anónimamente, de forma que sólo una persona conocerá al emisor de la notificación. En el caso en que la notificación llegue a una persona integrante del Comité de Cumplimiento Ético, esta habrá de informar a quien lo presida, que actuará como se indica al inicio de este párrafo.

La persona que presida el Comité de Cumplimiento Ético podrá delegar íntegramente en la Dirección de Personas y Bienestar la conducción del procedimiento y la realización de todas las actuaciones que se consideren necesarias para esclarecer los hechos, y elaborar el informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

En todo momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la representación legal de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

El Comité de Cumplimiento Ético, decidirá en reunión fijada al efecto, y en base al informe elaborado como consecuencia de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

En caso de que se determine la existencia de conductas que impliquen acoso, conllevará la aplicación del régimen disciplinario vigente en la empresa.

Emitir información sobre la resolución de conflictos

Descripción

La información relativa a la tramitación de las notificaciones por acoso quedará recogida en el informe semestral que el Comité de Cumplimiento Ético elevará a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Enagás. La referida información incluirá, entre otros, los siguientes datos:

- Indicadores de actividad del procedimiento de consulta y notificación.
- Comunicaciones recibidas y consideradas admisibles y no admisibles.
- Tiempos medios de respuesta y gestión de las consultas y notificaciones recibidas.
- Comunicaciones resueltas.

Asimismo, con periodicidad anual, Enagás hará públicos en distintos informes de carácter internacional, algunos datos generales sobre la utilización del canal establecido y la resolución de conflictos gestionados mediante el presente Protocolo, sin proporcionar ninguna información que pudiera llevar a identificar a los intervinientes en este tipo de procesos.



good new energy