

PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Introducción

Conscientes de la necesidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, XPO ha elaborado un protocolo de actuación en caso de que existan indicios de situaciones de este tipo, con el objeto de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este documento se aplicará en todos los centros de XPO LOGISTICS con el fin de informar, prevenir, mediar y suprimir este tipo de conductas en el trabajo, estableciendo además un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad necesarias, con el fin de canalizar las denuncias o quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a los siguientes,

I. PRINCIPIOS GENERALES

- 1.- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral.
- 2.- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- 3.- Los comportamientos que puedan entrañar situaciones discriminatorias de acoso sexual o por razón de sexo perjudican no solamente a las personas directamente afectadas, sino también al entorno global de la empresa.

II. OBJETIVO

- Establecer un sistema de identificación y resolución de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer un marco de referencia para el análisis de situaciones laborales que puedan estar relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo.
- Proponer las medidas preventivas más oportunas en cada caso para la resolución de la problemática suscitada
- Informar y sensibilizar a la plantilla de XPO frente al acoso sexual o por razón de género.

III. IDENTIFICACION DEL RIESGO. ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

- Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal, no 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. Un solo hecho en función de la gravedad podría ser constitutivo de acoso sexual.

- Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento continuo y sistemático realizado 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.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

IV.- MECANISMOS EXISTENTES EN LA EMPRESA

XPO velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la resolución de conflictos, así como por el diseño y la planificación de políticas o programas para prevenir los riesgos de acoso sexual o por razón de sexo, y para evaluar y prevenir la naturaleza y frecuencia de estos casos. Estas políticas, protocolos y procedimientos serán difundidos en todos los centros de XPO.

En la empresa existe un Código de ética empresarial y un procedimiento específico para prevenir casos de discriminación, acoso y represalias, que se han dado a conocer a todo el personal como medida preventiva cuya finalidad, entre otras, es evitar la existencia de cualquier comportamiento de acoso en la empresa, también de carácter sexual o por razón de sexo.

IV. PREVENCIÓN

XPO velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la resolución de conflictos, así como por el diseño y la planificación de políticas o programas para prevenir los riesgos de acoso sexual o por razón de sexo, y para evaluar y prevenir la naturaleza y frecuencia de estos casos. Estas políticas, protocolos y procedimientos serán difundidos en todos los centros de XPO LOGISTICS.

V.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Los principios generales que deben regir en todo momento en esta materia son los siguientes

- XPO no tolerará ningún tipo de acosos en el trabajo.
- Todo el personal de XPO tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad y el respeto mutuo. En especial, quienes que tengan personas a su cargo, tendrán encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo acoso en su ámbito de organización.

- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas, procurando un trato imparcial y respetuoso.
- Se velará por proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación
- Se investigarán hechos, no apreciaciones.
- Se evitarán juicios previos, en cualquier sentido.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedaran identificadas en el expediente.

1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

En el caso de que cualquier persona de la plantilla considere que está siendo objeto de un presunto acoso, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización utilizando cualquiera de los canales de comunicación que a continuación se enumeran:

- Superior/ Gerente del Centro.
- Representante de personal.
- Dirección de Recursos Humanos

El procedimiento se iniciará por medio de denuncia del interesado/a o de cualquier persona que tenga conocimiento fundado del acoso.

La denuncia no podrá ser anónima y en la misma deberá constar la identificación de la presunta persona acosadora, de la presunta persona acosada, y una descripción detallada de los hechos, así como de los posibles testigos.

Recibida la denuncia, la misma será tratada con la máxima confidencialidad y puesta en conocimiento de la Dirección de RRHH o persona delegada nombrada por esta quien analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y decidirá y comunicará por escrito al denunciante en el plazo de 5 días laborables:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal: Cuando los hechos todavía no son constitutivos de calificarlos como acoso pero pueden acabar siéndolo si no se actúa, se propondrá al denunciante resolverlo de manera informal haciendo saber al denunciado que la situación le resulta ofensiva a través del propio denunciante

o de una tercera persona y/o se proporcionaran pautas de actuación y propuestas entre las que se pueden incluir la formación e información para poner fin a la situación y evitar que vuelva a producirse en el futuro. Se dará copia a la RLT de dichas medidas.

3. Admitir la denuncia e iniciar la fase de instrucción.

2. FASE DE INSTRUCCIÓN

2.1 COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN.

Se designará un equipo de investigación del que podrán formar parte los siguientes miembros que deberán ser conocidos en la materia:

- Dirección de RRHH o persona en quien delegue. Será el máximo responsable del equipo de investigación, actuando como persona instructora de la fase de investigación.
- Un/a Delegado/a de Personal del centro donde se hayan producido los hechos

2.2.- INFORMACIÓN AL DENUNCIANTE.

- Se convocará a la persona denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.
- En dicha entrevista se informará a la persona denunciante del contenido de este protocolo, así como del desarrollo del proceso.

2.3.- DESARROLLO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el/la/los/las denunciado/a/s/as en la que pueda/n defenderse de las acusaciones que contra los mismos / las mismas se hayan vertido, facilitándole el protocolo.

En cualquier caso, el equipo investigador determinará las personas a entrevistar en función de la información de que disponga. Podrá solicitar informes o realizar entrevistas a compañeros/as de trabajo, delegados/as de prevención, al/ a la responsable o jefe/a del área donde se ha producido el conflicto. Dentro del grupo de investigación se decidirá quién o quienes llevan a cabo las citadas entrevistas.

Tanto denunciante como denunciado/a podrán aportar cuantos documentos y demás datos de interés que consideren oportunos para su evaluación.

De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos/as los/las presentes, o se elaborará informe con el fin de dejar constancia escrita del contenido de cada una de las sesiones.

2.4 CONCLUSIONES

Una vez concluidas las entrevistas personales con todos los trabajadores/as que pudieran dar información sobre el asunto, y analizada toda la documentación recabada, el equipo investigador dará por finalizada la instrucción procediendo a elaborar un informe donde se recoja una descripción de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras de conformidad con el convenio colectivo aplicable.

Desde el inicio de la fase de instrucción al informe de conclusiones no transcurrirán más de 25 días.

3. PROTECCIÓN A LAS VICTIMAS

XPO adoptará las medidas preventivas durante la fase de instrucción y correctoras pertinentes para garantizar el derecho a la protección de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de los miembros de su organización.

Algunas de estas medidas pueden ser:

Ayuda psicológica para la persona afectada.

Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.

Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones del conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de violencia o acoso, en cualquiera de sus modalidades, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo.

4. FALSAS DENUNCIAS

Finalmente, todos los empleados tienen derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro/a empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el/la afectado/a frente a la persona falsa denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

5. REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes. 6

6. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

SARA RESA LOPEZ
DIRECCION DE RECURSOS
XPO LOGISTICS

ANEXO AL PROTOCOLO DE ACOSO FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se citan los siguientes comportamientos que podrían ser constitutivos de:

ACOSO SEXUAL:

a) Físicos: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.

b) Verbales: Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual, abusos verbales deliberados.

c) No verbales: Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios, uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.

b) Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.

c) Conductas hostiles hacia quienes —sean hombres o mujeres— ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

e) Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer

El acoso sexual o por razón de sexo puede ser ejercido por superiores (descendente), subordinados (ascendente) o compañeros (horizontal).

En cada situación habrá que valorar la gravedad de los comportamientos.