



PROTOCOLO INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y CONFLICTOS LABORALES

1. Objetivo

El presente protocolo tiene como finalidad garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e igualitario, libre de cualquier forma de acoso, discriminación o conflicto laboral. Granallats, asume su compromiso de prevenir y actuar ante cualquier comportamiento que vulnere los derechos de las personas, tanto dentro del ámbito laboral como en las relaciones con personas ajenas a la empresa, en cumplimiento con la normativa española vigente (Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-Ley 6/2019 y Ley 31/1995).

2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, así como a cualquier persona externa con la que la empresa mantenga relaciones comerciales, profesionales o laborales (proveedores, clientes, colaboradores, etc.).

3. Definiciones

Acoso sexual: Cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que tenga como objetivo o resultado afectar la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante.

Acoso por razón de sexo: Comportamiento hostil dirigido a una persona en función de su sexo, que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad.

Acoso por identidad u orientación sexual: Comportamientos que menoscaban la dignidad de una persona debido a su identidad de género o su orientación sexual (LGTBI+).

Discriminación por raza, etnia o nacionalidad: Trato desfavorable hacia una persona por motivos de su origen racial, étnico o nacional.

Discriminación por ideología o religión: Cualquier comportamiento que menosprecie o excluya a una persona en función de sus creencias ideológicas, filosóficas o religiosas.

Discriminación por origen social: Trato desfavorable por motivos de clase o estatus social.

Acoso laboral (mobbing): Actitudes repetidas y prolongadas en el tiempo que tienen como fin o efecto deteriorar el entorno laboral o la dignidad de un trabajador.

Conflictos laborales internos: Cualquier disputa o conflicto que surja entre empleados o entre estos y la dirección, que afecte el buen clima laboral y la productividad.

Conflictos con terceros: Cualquier situación de malentendido, acoso o comportamiento inadecuado entre empleados y terceros (proveedores, clientes, etc.) que puedan derivar en un trato irrespetuoso o discriminatorio.

4. Prevención

Granallats se compromete a:

Formación y sensibilización: Proporcionar formación periódica sobre igualdad de trato, respeto a la diversidad y prevención del acoso a todo el personal.

Política de tolerancia cero: Establecer una política clara de cero tolerancia ante cualquier forma de acoso, discriminación o trato desigual, fomentando un entorno donde prevalezcan el respeto y la inclusión.

Fomento de la diversidad: Reconocer y valorar la diversidad en todas sus formas, incluyendo identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico y creencias personales.

5. Canal de Denuncia

Para gestionar denuncias relacionadas con acoso, discriminación o conflictos, la empresa dispone de los siguientes mecanismos:

Persona de contacto: El gerente o una persona designada de confianza, encargada de recibir y gestionar las denuncias de forma confidencial. En caso de que la persona designada sea parte implicada, se asignará a una tercera persona neutral para actuar como mediador.

Forma de denuncia: Las denuncias podrán realizarse de manera escrita o verbal, respetando siempre la confidencialidad y asegurando que no haya represalias contra el denunciante.

Confidencialidad: Todas las denuncias se gestionarán bajo estricta confidencialidad, protegiendo la identidad tanto de la persona denunciante como del denunciado durante todo el proceso.

6. Proceso de Investigación y Gestión

Recogida de información: El responsable designado llevará a cabo una investigación que incluirá la entrevista con el denunciante, el denunciado y cualquier testigo, así como la recopilación de pruebas relevantes.

Medidas cautelares: Si la situación lo requiere, se podrán implementar medidas provisionales para evitar el contacto entre las partes implicadas.

Resolución: Si tras la investigación se comprueba que ha habido acoso o discriminación, se tomarán las medidas oportunas, que pueden ir desde la amonestación hasta el despido del infractor, de acuerdo con la legislación vigente y el Convenio Colectivo aplicable.

7. Medidas Disciplinarias

Las sanciones dependerán de la gravedad de los hechos y se aplicarán conforme a la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo.

Despido disciplinario.

En casos de discriminación o acoso externo (relacionado con proveedores, clientes u otros), se tomarán las medidas necesarias para proteger al trabajador afectado, incluyendo la interrupción de relaciones comerciales con terceros si fuera necesario.

8. Apoyo a las Víctimas

Granallats proporcionará apoyo a las víctimas de acoso o discriminación, tanto a nivel psicológico como, si es necesario, asesoramiento legal. En empresas pequeñas como esta, se buscará apoyo externo para garantizar una atención profesional adecuada.

9. Protección Contra Represalias

Granallats garantizará que ninguna persona que haya presentado una denuncia, o que haya colaborado en una investigación, sea objeto de represalias. Cualquier intento de represalia será considerado falta muy grave y será sancionado con severidad.

10. Actuaciones en Caso de Conflicto Laboral

Mediación: En caso de conflicto interno entre empleados o entre empleados y la dirección, se fomentará la mediación como primera medida, buscando una solución amistosa.

Intervención externa: Si la mediación interna no es suficiente, se podrá recurrir a un mediador externo para resolver el conflicto.

Resolución de conflictos con terceros: En caso de conflicto con clientes, proveedores u otros externos, se analizará la situación de forma objetiva para tomar las medidas oportunas, protegiendo en todo momento los derechos de los trabajadores.

11. Seguimiento y Revisión

Este protocolo será revisado de forma periódica para adaptarse a cambios en la legislación y a las necesidades de la empresa.

12. Compromiso de la Dirección

Gerencia reitera su compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario, en el que no se tolere ninguna forma de acoso, discriminación o trato injusto, ya sea por motivos de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología u origen social.

Gerencia

En Barberá del valles, 22/10/2024



Antoni Adell Guardiola