

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y POR RAZON DE SEXO**



DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

SEPTIEMBRE-2014

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZON DE SEXO

INTRODUCCIÓN

Las relaciones entre los profesionales de Haya Real Estate, independientemente de la función que se desempeñe en cada momento, deben estar presididas por el respeto hacia las personas y la ley, la honestidad, la integridad, el aprendizaje permanente y la aportación de valor a Haya Real Estate, proyecto común que requiere cooperación y espíritu de equipo, como así se establece en el Código Ético del Grupo Haya, del que el presente Protocolo es desarrollo.

Todos los profesionales de Haya Real Estate tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. Por lo tanto queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga un menoscabo a la dignidad de los profesionales, ya sean físicas o verbales, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La empresa manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

La empresa considera que el acoso sexual lesiona los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad
- Derecho a la dignidad
- Derecho a la libertad sexual
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho al empleo

Todos los empleados de Haya Real Estate tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables los tipos de conducta citados y, en concreto, los directivos tienen la obligación de coadyuvar a velar, con todos los medios a su alcance, para que no se produzca el acoso sexual, por razón de sexo o laboral en sus equipos de trabajo y, en caso de que se produjera, darlo a conocer tal y como establece el presente Protocolo.

En virtud del presente protocolo, la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, que se pudiera producir en el ámbito laboral. Por ello, se establece un procedimiento para la resolución de los citados conflictos.

Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, suscrito el 26 abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de Haya Real Estate, tanto en las instalaciones de la misma, como en los emplazamientos en los que los empleados lleven a cabo la prestación de sus servicios.

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Los principios que han de regir en torno a las relaciones laborales de Haya Real Estate son:

- Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Las relaciones entre los profesionales de la empresa deben estar presididas por el respeto mutuo, evitándose cualquier actuación discriminatoria o contraria a los valores y ética de la compañía, sin renunciar por ello a la mejora, la exigencia y la corrección o sanción de conductas inadecuadas, infracción a las normas o procedimientos o situaciones de bajo rendimiento.
- Se velará por la integración de todos los profesionales durante toda su vida laboral en la empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los profesionales, ni comportamientos tendentes a aislar al trabajador, ignorar su presencia y trabajo, etc.
- Se velará porque todos los profesionales en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan asimilables oportunidades de formación y promoción laborales.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción que, por estar asumiendo responsabilidades familiares haya solicitado, este disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los profesionales. Se incluyen, a título de ejemplo, comportamientos de ridiculización de las personas, difusión de cotilleos y rumores sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
- Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas no deseadas por el destinatario, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral o por escrito), así como expresiones de contenido sexual susceptibles de crear un entorno laboral incomodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar, en su caso, la posible especial sensibilidad de las personas.

- Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso por causa del ejercicio efectivo (o su solicitud) de los derechos reconocidos por la legislación o el Convenio Colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada, excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.).

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- La vigilancia contra el acoso tendrá como objetivo la protección de todos los empleados en el ejercicio de sus funciones, sean quienes fueren los causantes de dicha conducta.

DEFINICIONES

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad de los profesionales, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Empresa quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones recogidas a continuación.

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona y que atentan contra su dignidad y derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Dicho acoso puede producirse exista o no dependencia jerárquica entre las personas afectadas.

En el caso de que un profesional de Haya Real Estate considere que está siendo objeto de alguna de las conductas descritas a continuación, se recomienda que, en la medida de lo posible y en función de la gravedad de los hechos, bien directamente o bien a través de un tercero, explique clara y abiertamente a la persona cuyo comportamiento es indeseado, que su conducta no es bien recibida, que es incomoda e interfiere en el trabajo.

1. Acoso laboral. Constituye acoso laboral toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se da conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de ocupación efectiva o la asignación de trabajos absurdos o asignación de forma

continuada de trabajos que no corresponden a la función designada por la Compañía que se desempeñe en cada momento.

2. Acoso sexual. Constituye acoso sexual todo comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación a la aceptación de un favor de naturaleza sexual, así como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.
3. Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El presente procedimiento responde básicamente, a las actividades de conocer, informar, calificar, valorar, ponderar y defender los intereses de las personas de la Empresa.

Circuito:

1. Quien conozca cualquier hecho, acto o conducta que pueda encuadrarse en cualquiera de las definiciones descritas en el presente documento, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Área de Administración y Gestión de Personal.
2. La denuncia será presentada directamente por la persona afectada y dará lugar a que se inicien las acciones necesarias para averiguar los hechos e impedir, en su caso, la continuidad del hecho denunciado.

Al tratarse de un tema de gran sensibilidad, delicado y subjetivo, es necesario que, antes de iniciar, en su caso, el procedimiento disciplinario propiamente dicho, se analice y verifique en profundidad el alcance de los comportamientos puestos de manifiesto, con total discreción por afectar a la intimidad de las personas.

De esta forma, se gestionara individualmente el posible conflicto para eliminar cualquier sesgo de confusión o arbitrariedad, ponderando graduando y valorando las distintas circunstancias subjetivas y concurrentes en cada caso concreto, garantizando una investigación profunda orientada a determinar la constatación de los hechos y consecuencia de los mismos.

3. Para ello, en el momento en que se tiene conocimiento de supuestas conductas que pudieran contravenir las normas que rigen las relaciones profesionales, se recabará la información necesaria, mediante la celebración de reuniones con las personas implicadas y con aquellas personas que pudieran tener conocimiento directo de los hechos, con el objeto de esclarecer y verificar los hechos puestos de manifiesto, garantizando en todo momento la confidencialidad y objetividad que la información obtenida merece. De todas las actuaciones y comprobaciones llevadas a cabo se dejará, en la medida de lo posible, constancia documental.
4. Medidas cautelares. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado. En todo caso, y siempre que la realidad empresarial lo permita, se mantendrán las condiciones de trabajo del denunciante y del denunciado hasta la finalización del proceso.
5. Una vez realizadas las investigaciones se emitirá un informe detallando los hechos y actuaciones llevadas a cabo. Dicho informe será elevado para su valoración a la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Auditoría y Normativa, manteniendo la confidencialidad del tratamiento de los hechos de dicho informe.
6. Si una vez realizadas las gestiones y analizado lo manifestado en cada una de las entrevistas mantenidas, se concluye que no se ha apreciado ningún comportamiento irregular por parte de la persona a la que se le atribuyen tales conductas irregulares, no se iniciará procedimiento disciplinario alguno, sin que ello obste para que, determinados casos, se reconduzca a través de los procedimientos de gestión de las personas establecidos en la Compañía, como un componente de aprendizaje de la correcta práctica profesional en los estilos de relación entre los profesionales de la misma.

Si por el contrario, se concluye que existen indicios de supuestas irregularidades susceptibles de ser calificables de falta laboral, se procederá a iniciar, como ante cualquier hecho irregular, el circuito disciplinario que concluirá, en su caso, con la imposición de la sanción correspondiente a la falta cometida.