

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO



ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Javier Robles	Jose Molins	José Molins
Responsable del Sistema	Responsable del Sistema	Dirección
FECHA: 16/11/2023	FECHA: 16/11/2023	FECHA: 16/11/2023

[illegible]

Objeto y Alcance

En ERIS ENGINEERING (en adelante ERIS), estamos comprometidos con favorecer la diversidad y perseguir la discriminación y el acoso en todas las áreas de la empresa.

Principios

La Dirección de ERIS se compromete que se cumplan los siguientes principios:

- ✓ Todos nuestros empleados tienen derecho a trabajar en un entorno laboral en el que se fomente la igualdad de oportunidades y en el que no se toleren las prácticas discriminatorias ni el acoso.
- ✓ Todos los trabajadores deberán cumplir y hacer cumplir una política de tolerancia cero ante cualquier supuesto de discriminación, abuso de autoridad, abuso verbal, violencia, acoso o cualquier otro comportamiento que pueda ofender o intimidar a los empleados.
- ✓ La Dirección atenderá cualquier caso relacionado, lo investigará y, en caso de confirmarse, se tomarán las medidas disciplinarias oportunas para evitar su repetición, pudiendo incluso despedir al trabajador o grupo que haya incumplido esta política.

Ámbito de Aplicación

1. Estas políticas se aplican a todas las personas que trabajan en ERIS ENGINEERING SA, independientemente del vínculo jurídico.
2. Será de aplicación también a los trabajadores de ERIS y empresas subcontratadas, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas, derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de ERIS.
3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de ERIS pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes, proveedores y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.
5. Se incluye también a toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, cuya relación hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.
6. Por supuesto, incluye a todo el personal directivo.
7. Asimismo, ERIS asume la obligación de dar a conocer a los clientes y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual, por razón de sexo, laboral y discriminación y con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Definiciones y conceptos

Las definiciones legales de las diferentes situaciones de acoso y discriminación son las siguientes:

- **ACOSO SEXUAL:** *toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de ERIS o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.*
- **ACOSO SEXISTA o POR RAZÓN DE SEXO:** *toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de ERIS, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.*
- **ACOSO LABORAL (Mobbing o Bullying):** *cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma sistemática y recurrente, y dentro de la relación laboral, supongan, directa o indirectamente, un atentado o menoscabo contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, intentado 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 el entorno laboral y a la persona afectada.*
- **DISCRIMINACIÓN:** *cualquier conducta que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo, debido a su raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares y amigos.*

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso y discriminación

A continuación, se citan algunos ejemplos:

ACOSO SEXISTA

- impartir órdenes vejatorias.
- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

- la orden de aislar e incomunicar a una persona.
- la agresión física.

ACOSO SEXUAL:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- gestos obscenos.
- contacto físico innecesario, rozamientos, etc.
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

ACOSO LABORAL (Mobbing o Bullying)

- Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.
- Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.
- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.
- Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento.
- Denegación infundada de periodos de licencia o formación.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.
- Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.
- Asignación sistemática de las tareas más penosas.
- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.
- Alterar el entorno laboral de la persona.
- Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los mismos perciban a la persona acosada como “chivo expiatorio” de los problemas que puedan suceder en ese espacio.
- Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Responsabilidades y obligaciones

De la Dirección de ERIS:

Es especialmente responsable de prevenir el acoso y la discriminación y de emprender las acciones necesarias en caso de que se produzcan.

- Tratar a los empleados con respeto, profesionalidad y sin discriminación.
- Sensibilizar a los empleados sobre lo que significa un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.
- No ignorar las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento y dar apoyo a quien lo solicite.
- Asegurar que las personas denunciantes o testigos no sufran victimización.

Del resto de empleados:

- Respetar los derechos y la dignidad de sus compañeros.
- Conocer estas políticas.
- Cooperar en los procesos de investigación si se le requiere.
- Denunciar cualquier situación de acoso y/o discriminación de la que sea conocedor por los canales establecidos.

Procedimiento de actuación

ERIS exige a sus empleados que cualquier presunto caso de discriminación o acoso debe ser reportado al **Comité de Prevención del Acoso**. La Dirección ofrece todos los recursos para garantizar que este proceso sea lo más rápido y eficaz posible. A lo largo del proceso se asegurará la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

El **Comité de Prevención del Acoso** está formado por:

- Director.
- Responsable de Medio Ambiente y Sostenibilidad.

Este comité tendrá por funciones las siguientes:

- Atender las quejas y denuncias, investigarlas y resolverlas.
- Informar de los derechos y obligaciones.
- Proponer las medidas cautelares y correctoras necesarias, valorando las posibles consecuencias físicas y psicológicas de las víctimas.
- Velar por el cumplimiento de esta política.
- Resolver dudas sobre este procedimiento.
- Poner en práctica las acciones preventivas y proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan sufrir alguna situación de acoso.
- Proponer las medidas disciplinarias en función del resultado de la investigación.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Edición 1

- Redactar los informes de cada caso.

Todos los empleados conocerán la dirección de correo electrónico donde puedan formular una reclamación:

jose.molins@eris.es

Tendrá acceso a este protocolo el Responsable del Sistema y el Director.

Este canal garantiza la absoluta confidencialidad y de no represalias.

Procedimiento de difusión

Para la prevención de las situaciones de acoso y discriminación es imprescindible que todos los trabajadores conozcan este documento y se encuentre siempre disponible. Para ello, se le dará difusión por todos o alguno de los siguientes medios:

- Edición impresa en el tablón de anuncios.
- Edición en digital en el servidor con acceso desde todos los puestos informáticos de ERIS.
- Publicación en la web.

Este documento deberá ser revisado anualmente. Se actualizará siempre que se considere necesario.

Medidas correctoras

ERIS tomará todas las medidas correctoras necesarias tales como: despido, suspensión temporal de empleo, formación, acciones disciplinarias, etc.

Tras la recepción de la denuncia en el mail, el Comité de Prevención del Acoso comprobará la veracidad de la denuncia.

Se tomará declaración a todas las partes y posibles testigos, siempre de forma individual y confidencial. Se verificará la veracidad de las declaraciones. Dirección tomará las medidas disciplinarias que considere oportunas, si procede.

Fdo. Dirección.

Fecha: 16/11/2023