



## **PLAN DE IGUALDAD Y ACOSO LABORAL**

## 1. INTRODUCCIÓN

CLAMNET ha realizado un **“PLAN DE IGUALDAD Y ACOSO LABORAL”**, de acuerdo a los principios y a la política de nuestra empresa, y con el absoluto respeto y cumplimiento de la normativa vigente.

El propósito de este plan es evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico; por considerarse estas prácticas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. A su vez, se quiere garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

El acoso, sea de la índole que sea, es una conducta que está totalmente prohibida en la empresa y que se considera inaceptable en nuestra organización.

Se considera acoso laboral cuando el ámbito del acoso, en cualquier de su modalidad, sea en el centro de trabajo.

## 2. ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar en contra de la dignidad de una persona. El acoso sexual se distingue de las conductas libremente aceptadas y recíprocas, ya que el acoso este tipo de conductas no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

### **Conductas verbales:**

- Insinuaciones sexuales molestas, proposición para la actividad sexual; flirteos y/o comentarios obscenos u ofensivos.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **No verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas; miradas o gestos impúdicos; cartas, mensajes o correos ofensivos o de contenido sexual.

**Físicas:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

### **3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Ignorar o excluir a la persona
- Evaluar el trabajo de la persona de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas que puedan entorpecer el acceso a formación profesional y al empleo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

### **4. ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)**

Este término se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo y que puede producir un daño en su dignidad.

No deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

### **Conductas de tipo organizativo:**

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- No asignar tarea alguna, o asignar las tareas sin sentido o degradantes.
- Negar los medios para realizar el trabajo.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo.
- Amenaza o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades.

### **Conductas que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

- Ignorar la presencia de la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con esa persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico..) si los hubiese.
- Amenazas y/o agresiones físicas, verbales o por escrito.
- Gritos e insultos.
- Provocar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

## 5. PLAN DE IGUALDAD

Nuestra empresa apuesta por la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en nuestro entorno; integrándolo como política de empresa.

- Representación real de los dos sexos en todos los departamentos de la empresa.
- Igualdad de oportunidades en cuanto a promoción y formación a ambos sexos.
- Facilitar la flexibilidad horaria en la medida de lo posible para poder conciliar la vida familiar, especialmente en casos de trabajadores con hijos pequeños.
- Asegurar que el tema del embarazo / maternidad, no sea un problema para la trabajadora. Se coordinará con la MUTUA, si procede, el valorar si existe riesgos en el embarazo producido por el puesto que desempeña la gestante.
- Flexibilidad para poder acumular el tiempo de lactancia a continuación de la baja maternal si así lo desea la trabajadora.

## 6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos los colaboradores, como ha venido haciendo hasta el momento; promoviendo charlas y formación en la materia cuando sea posible.

En cuanto a la formación, se han realizado sesiones de **Inteligencia Emocional**, durante para todas las encargadas de los diferentes centros.

Se realizará INVESTIGACIÓN siempre que se denuncie un caso de posible acoso. Cuanto más información y detalle contenga la denunciada, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Se sugiere que la información contenga por lo menos:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

### **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD Y ACOSO:**

La comisión se reunirá siempre que se requiera, y si no hubiese ningún caso particular, se reunirá anualmente, a finales de año, para revisar el Plan y verificar que se esté siguiendo. El plan de Igualdad está en red, al que pueden acceder para consultar los trabajadores de CLAMNET, así como colgado en el panel de anuncios de la empresa.

El **protocolo a seguir** en estos casos será:

1. **Comunicar el posible acoso a la encargada del centro.** La encargada recogerá todos los datos y los transmitirá al supervisor/a responsable del centro. En el caso que la encargada esté implicada en el tema, o bien no haya encargada en el centro se le comunicará directamente al supervisor/a.
2. **Transmitir la información al supervisor/a del centro.** El supervisor recogerá por escrito toda la información que le transmita la encargada del centro (**1er informe**), y la propia trabajadora, con el mayor número de detalles posibles. En el caso que el supervisor/a esté involucrado en el caso, pasará la encargada/trabajadora directamente la información a gerencia.
3. **Contrastar de la información recibida.** El supervisor/a recabará objetivamente información de ambas partes, testigos, propio centro.
4. **Elaboración 2º informe.** Junto con el primer informe, recogido en el 2º punto de la investigación y los datos recibidos en el 3er punto. El supervisor realizará un segundo informe, que presentará a gerencia para evaluar el caso.
5. **Evaluación del caso.** Junto con el supervisor del centro, gerencia y la persona responsable del departamento laboral, se valorarán los informes realizados del caso. Si se considera necesario, se recabará más información. Las reuniones se celebrarán en el plazo de 15 días naturales siguientes a la recepción del escrito de comunicación.

6. **Reunión con las partes implicadas.** Si se considera necesario, se reunirán las personas implicadas en la empresa, junto con el supervisor/a y la responsable del departamento laboral.
  
7. **Informe final.** Desde la empresa (supervisión / gerencia/ Dpto. laboral) se realizará un informe final, con las conclusiones que se pueden extraer del caso.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

En caso de que se determine la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no sea su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

**Falsas denuncias:** En el caso que se determine que no ha existido acoso en la situación denunciada, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán medidas disciplinarias correspondientes.

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

Este protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda cuando se de la necesidad, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas la personas de la organización.