



Protocolo de actuación por acoso

1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

OBJETO

El protocolo de actuación por acoso laboral tiene por objeto prevenir y definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso en sentido amplio, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria.

CAMPO DE APLICACIÓN

Está dirigido a toda la plantilla que componen Common Management Solutions S.L. (CMS) y de cualquier sociedad del Grupo **CMS**, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, así como a todos aquellos proveedores o sociedades con las que interactúe CMS.

2. Definiciones

1. ACOSO MORAL, LABORAL O “MOBBING”

Constituye acoso moral, laboral o “mobbing”, la situación por la cual una persona (o grupo de personas) ejerce sobre otra persona en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado con la finalidad de destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores.

2. ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato hostil o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3. ACCIÓN PREVENTIVA

Medidas a implementar

Desde la Dirección de la empresa se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

- **Responsabilidad:** de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- **Comunicación:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la compañía.
- **Formación:** se concienciará en esta materia a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo, asimismo se intentarán proporcionar formaciones en la materia.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a. Procedimiento informal

- El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil.
- El procedimiento informal va dirigido a aquellas situaciones en que el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema.
- La persona afectada podrá dirigirse a canaldedenuncias@commonms.com.
- La comunicación podrá ser verbal o escrita. No obstante, cuando el inicio del proceso sea por instancia de un tercero ajeno a los actores (presunto autor/es y/o víctima), será necesario que ésta se realice por escrito.
- Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.
- La Comisión Investigadora dirigirá el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución.
- El plazo máximo para finalizar el proceso será de 30 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

b. Procedimiento formal

- Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación ante la Dirección de Recursos Humanos, utilizando los siguientes soportes de comunicación:
 - Buzón electrónico: canaldedenuncias@commonms.com
 - Correo postal dirigido a CMS, Dpto. RRHH, C/Chile, 4 CP.28290 Las Rozas, Madrid.
 - Teléfono: 91 6368535
- La Comisión Investigadora velará por garantizar el anonimato de la persona denunciante.
- La Comisión Investigadora elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.
- Atendiendo a la complejidad del caso, la Compañía podrá implementar medidas cautelares con objeto de proteger a la víctima.
- La Comisión Investigadora, decidirá en base al informe elaborado como consecuencia de los resultados de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto.
- El plazo máximo para finalizar el proceso será de 60 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

5. Compromiso de protección a los intervinientes del procedimiento

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo.

CMS establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados.

Se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en los procedimientos, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, que también aplican a Recursos Humanos, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Siempre que sea posible, se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen internamente.