

Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral



1. Declaración de principios y objeto del protocolo

Definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso laboral, ya sea psicológico o moral, sexual, o por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género ("Protocolo"), entre otros, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Este Protocolo sustituye al anterior publicado en el II Plan de Igualdad del Grupo Enagás.

Este Protocolo está vinculado al Código Ético de Enagás en sus puntos:

- Apartado 2.III "Seguridad: Nos preocupamos por las personas y la seguridad", desarrollando pautas de conductas referidas al Respeto a las Personas y Protección de la Seguridad y la Salud, en lo relativo al tratamiento de los posibles casos de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual y Expresión de Género.
- Apartado 2.VI "Trabajo en equipo: Trabajamos el equipo", que prevé que: (i) En Enagás, fomentamos un ambiente de trabajo en el que impere el respeto mutuo y la integración; (ii) Valoramos la riqueza que aporta la confluencia de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes; (iii) Consideramos que todos los profesionales que integran el Grupo Enagás somos fundamentales en la consecución de los objetivos de la organización; (iv) Respetamos los diferentes puntos de vista; y; (v) Generamos un ambiente de trabajo en el que todas las personas tengan la posibilidad de desarrollar sus capacidades y desempeñar sus funciones de la mejor forma posible, independientemente de su género, cultura, generación o cualquier otra circunstancia.

Enagás rechaza de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso en todas sus formas, así como cualquier conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

2. Ámbito de aplicación

Dirigido a todas las personas administradoras, directivas y profesionales, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, y de cualquier sociedad sobre la que Enagás tenga el control de gestión. Excepcionalmente se incluye a las personas que tienen la condición de becarias, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de Enagás, pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

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 consideren oportunas.

3. Vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa. Se mantendrá su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de la Empresa.

4. Documentación de referencia

- Código Ético de Enagás.
- Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Enagás.
- Política de Prevención de Delitos.
- Reglamento disciplinario del Grupo Enagás.

5. Responsabilidades, principios rectores y garantías del procedimiento

Unidades participantes, principios y garantía

Dirección de Organización y Talento, Dirección de Personas y Diversidad, Comité de Cumplimiento Ético, Comisión Auditoría y Cumplimiento, persona trabajadora.

El Comité de Cumplimiento Ético es responsable de la gestión global de este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real y deberá velar por la agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan para cada parte del proceso en el apartado 8 del presente Protocolo.

El respeto y protección de la intimidad por la dignidad de las personas afectadas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en el proceso contemplado en el presente Protocolo, ofreciendo un procedimiento que garantice una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

Enagás establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. El Comité de Cumplimiento Ético atenderá de inmediato a aquellos profesionales que consideren que el uso de este Protocolo les ha acarreado perjuicios, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

El proceso garantiza asimismo la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en el proceso, así como la confidencialidad de la información recibida. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto al anonimato, la confidencialidad y la no represalia que aplican al Comité de Cumplimiento Ético y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la notificación correspondiente.

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 tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

6. Definiciones

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.

Acoso por razón de sexo: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso 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.

Acoso moral o mobbing: Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

- Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando los principios recogidos en Código Ético de Enagas y en el apartado 2 del presente protocolo.
- La violencia verbal.
- El aislamiento y rechazo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

Sin embargo, no debe confundirse con cualquier situación difícil que se produzca en el seno de la empresa. Así, entre otros, no lo son:

- La excesiva presión en el trabajo para conseguir objetivos o la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante; hay que descartar la intencionalidad de humillación.
- La mala resolución de conflictos puesto que situaciones desagradables pueden darse en cualquier comunidad y, en ocasiones, no se está acertado en la forma de solventarlas.
- Estilos de gestión de equipos poco participativos que no por ello llevan implícita cualquier intencionalidad en este sentido.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

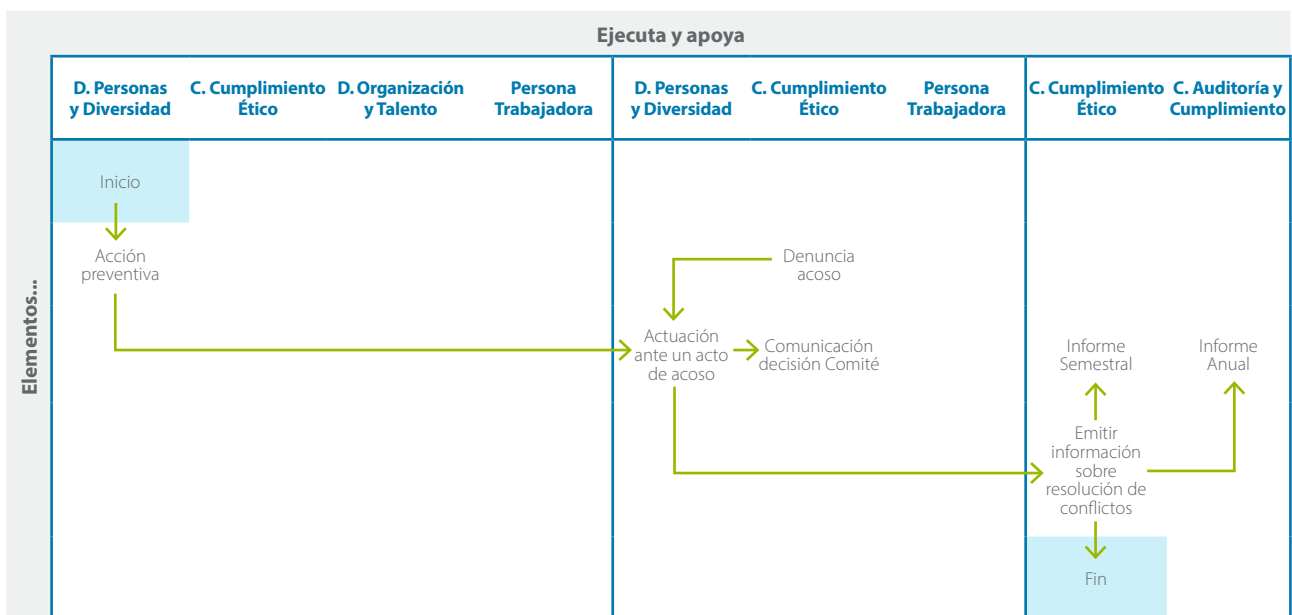
Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBifobia, homofobia, bifobia y transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI, homosexuales, bisexuales, o trans, por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

7. Diagrama de flujo



8. Desarrollo

Acción preventiva

Descripción

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

- Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este Protocolo y el Código Ético de Enagás, todos los profesionales 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:
- Asegurar 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.

Actuación ante un acto de acoso

Descripción

Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación haciendo uso del Canal Ético de Enagás, a través de las siguientes vías de comunicación:

- Buzón electrónico: canal.etico@enagas.es
- Correo postal a Paseo de los Olmos 19, 28005 – Madrid, España (a la atención de la Presidencia del Comité de Cumplimiento Ético).
- Formularios habilitados a través de la Intranet Corporativa.

Asimismo, la persona afectada podrá optar por comunicar verbalmente el acto de acoso al responsable de la Dirección de Personas y Diversidad, en aquellas situaciones en las que prevea que, el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema, solventando así el caso de una forma ágil y rápida. En el supuesto de no encontrarse una solución admitida por ambas partes en el plazo de 15 días, la víctima podrá presentar la denuncia por escrito a los estamentos arriba indicados y mediante los soportes especificados.

Cuando la comunicación sea recibida por la persona que presida el Comité de Cumplimiento Ético, lo comunicará al resto de miembros del mismo, ahora anónimamente, de forma que sólo una persona conocerá al emisor de la notificación. En el caso en que la notificación llegue a una persona integrante del Comité de Cumplimiento Ético, esta habrá de informar a quien lo presida, que actuará como se indica al inicio de este párrafo.

La persona que presida el Comité de Cumplimiento Ético podrá delegar íntegramente en la Dirección de Personas y Diversidad la conducción del procedimiento y la realización de todas las actuaciones que se consideren necesarias para esclarecer los hechos, y elaborar el informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

En todo momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la representación legal de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

El Comité de Cumplimiento Ético, decidirá en reunión fijada al efecto, y en base al informe elaborado como consecuencia de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

En caso de que se determine la existencia de conductas que impliquen acoso, conllevará la aplicación del régimen disciplinario vigente en la empresa.

Emitir información sobre la resolución de conflictos

Descripción

La información relativa a la tramitación de las notificaciones por acoso quedará recogida en el informe semestral que el Comité de Cumplimiento Ético elevará a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Enagás. La referida información incluirá, entre otros, los siguientes datos:

- Indicadores de actividad del procedimiento de consulta y notificación.
- Comunicaciones recibidas y consideradas admisibles y no admisibles.
- Tiempos medios de respuesta y gestión de las consultas y notificaciones recibidas.
- Comunicaciones resueltas.

Asimismo, con periodicidad anual, Enagás hará públicos en distintos informes de carácter internacional, algunos datos generales sobre la utilización del canal establecido y la resolución de conflictos gestionados mediante el presente Protocolo, sin proporcionar ninguna información que pudiera llevar a identificar a los intervinientes en este tipo de procesos.



good new energy