

COMPROMISO

Sustainn, a través de sus fundadores, manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o trato discriminatorio. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello por lo que hemos elaborado este Protocolo para reafirmar nuestro compromiso, con fecha Enero 2019.

Los datos de contacto de las personas de referencia en materia de acoso dentro de SUSTAINN, son:

- REBECA ARNEDO LASHERAS | rebeca@wearesustainn.com | 659317479
- CARLOS LEÓN PERFECTO | carlos@wearesustainn.com | 647688865



Rebeca y Carlos
Fundadores de Sustainn

¿QUÉ ES ACOSO?

ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Consiste en una serie de actitudes repetitivas en las que una persona trabajadora, normalmente un/una superior/a, busca los favores sexuales de otro u otra. El acoso por razón de sexo se refiere a la discriminación u hostigamiento a una persona por razón de su sexo en la empresa, destinándola a cumplir tareas por debajo de su cualificación profesional en comparación a otros compañeros.

ACOSO MORAL - MOBBING

El acoso moral, también denominado mobbing, engloba todas aquellas acciones de hostigamiento psicológico repetido que recibe un trabajador, ya sea por un superior (acoso vertical) o por un compañero (acoso horizontal). Es importante indicar que el acosador puede ser uno o varios, de manera que es importante identificar la situación para no dar pie a que se repita.

TRATO DISCRIMINATORIO

El trato discriminatorio puede estar o no relacionado con el acoso por razón de sexo, pero implica siempre que la persona que lo padece es relegada a funciones secundarias. Para inferir que, efectivamente hay acoso, es fundamental el agravio comparativo, puesto que es posible que esas funciones sean necesarias en un determinado momento.

OBJETO

General: Este Protocolo tiene por objeto, primero prevenir cualquier situación de acoso dentro de Sustainn o en el ambiente de trabajo donde realiza su actividad (coworking) y segundo, en caso de producirse, tener un procedimiento de actuación para minimizar los daños que esta situación puede generar a las personas trabajadoras.

Específicos

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

ALCANCE

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de Sustainn, incluido el coworking en el que desarrollamos nuestra actividad.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Sustainn y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en Sustainn.

De igual manera, las relaciones con nuestros partners también quedan amparadas por este protocolo.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

OBLIGACIONES

Obligaciones por parte de la empresa

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

- Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Desde Sustainn, nos comprometemos a:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Realizar un seguimiento y control del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Tener implantado un plan de igualdad.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PROTOCOLO

ACTUACIÓN FRENTE ACOSO

Rev.00.Enero 2019



FASE	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	QUIEN	TIEMPO	CANAL
Fase 1: Comunicación y asesoramiento	Comunicación de la denuncia	La persona afectada. Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.	3 días	Mail Escrito Formal Verbal ...
	Información, asesoramiento y acompañamiento a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación	Responsable de Sustainn	3 días	Verbal
	Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.	Responsable de Sustainn	3 días	Según proceda
Fase 2: Denuncia interna e investigación	Formalizar la denuncia aportando indicios que fundamenten las situaciones de acoso, recordando que corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.	La persona afectada. Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso	10 días	Modelo de denuncia
	Investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas. Al menos se realizarán las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta. • Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos. • Entrevistarse con la persona denunciada. • Entrevistar a los y las posibles testigos. • Valorar si se precisan medidas cautelares. • Emitir el informe vinculante 	Responsable de Sustainn	Máximo 30 DIAS	Informe vinculante
Fase 3 Resolución	Si no ha quedado probada la existencia de acoso se cerrará la denuncia. Si existe acoso: <ul style="list-style-type: none"> • Medidas disciplinarias internas • Medidas externas vía judicial y/o administrativa Y se realizará una revisión de la situación de la persona denunciante	Responsable de Sustainn La persona afectada	Máximo 30 DIAS	
CIERRE				



DENUNCIA INTERNA

ACTUACIÓN FRENTE ACOSO

Rev.00.Enero 2019



Nº de expediente
A rellenar por Sustainn

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos

DNI

Edad

Mujer

Sexo

Hombre

Relación con la persona denunciante

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

DATOS DE LA PERSONA QUE DENUNCIA (PERSONA AFECTADA)

Nombre y apellidos

Dni

Edad

Sexo
Mujer

Hombre

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

RELATOS DE LOS HECHOS

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)