Procedimiento Prevención del Acoso

Propósito

Siemens Gamesa se compromete a crear un entorno de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional libre de acoso y discriminación y en el que las quejas se resuelvan de forma rápida y justa. Cualquier forma de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación o cualquier otra conducta que cree un ambiente intimidatorio o que sea ofensiva para los derechos de los empleados es contraria al Código de Conducta de Siemens Gamesa y viola las normas de conducta que se esperan de todos los empleados.

Este procedimiento desarrolla la Política de Diversidad e Inclusión de la empresa, en particular el principio "Proporcionar un entorno de trabajo que promueva la dignidad y el respeto para todos. No se tolerará ninguna forma de intimidación o acoso". El incumplimiento de este procedimiento no es necesariamente una violación de la ley, pero puede, sin embargo, dar lugar a una acción disciplinaria apropiada. En función de la gravedad de la infracción, las medidas disciplinarias pueden incluir una amonestación verbal o escrita, la suspensión o el despido.

Alcance

Este procedimiento aplica a todos los empleados de Siemens Gamesa. Todos los empleados de Siemens Gamesa, independientemente de su cargo, están cubiertos por este procedimiento y se espera que lo cumplan, así como que tomen las medidas adecuadas para garantizar que no se produzcan conductas prohibidas.

Los empleados de Siemens Gamesa están obligados a tratar con dignidad y respeto a sus colegas, ya sean supervisores, compañeros o subordinados, así como a las personas externas con las que entren en contacto en el marco de su trabajo en Siemens Gamesa.

Conductas prohibidas bajo este procedimiento

Acoso

El acoso es una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea en un solo caso o de forma repetida, que se dirigen a otra persona y son ofensivos para ella, y que tienen como objetivo, resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual o económico.

El acoso (i) tiene el propósito o el efecto de crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo; (ii) tiene el propósito o el efecto de interferir de forma injustificada en el rendimiento laboral de una persona; o (iii) afecta negativamente a las oportunidades de empleo de una persona.

El acoso puede adoptar diferentes formas, entre ellas el acoso sexual y el abuso de autoridad. Puede incluir insultos o estereotipos negativos; amenazas, intimidación o actos hostiles; bromas denigrantes y exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo.

Para que se produzca el acoso, no es necesario que el infractor tenga realmente la intención de que el comportamiento sea ofensivo, humillante o intimidatorio. En sus interacciones con los demás, los empleados deben tener siempre en cuenta el punto de vista de la otra persona a la hora de evaluar si su conducta puede considerarse inaceptable según el presente procedimiento.

El acoso es normalmente prolongado y persistente. Sin embargo, en casos excepcionales, un solo incidente puede considerarse acoso si es tan grave que tiene un impacto negativo duradero en la persona o personas afectadas.

El acoso puede adoptar muchas formas diferentes y puede incluir, entre otras (lista no exhaustiva):

- Intrusión irrazonable en la vida privada de una persona, como tratar de comunicarse innecesariamente con ella fuera del horario de oficina o cuando está en casa
- Comentarios abusivos o amenazantes, tanto orales como escritos
- Exclusión continua de una persona o grupo de la comunicación normal, del trabajo o de las actividades sociales relacionadas con el trabajo
- Menospreciar las contribuciones y los logros de su personal
- No asignar las tareas correspondientes a la descripción del puesto
- Exhibición de carteles, fotografías, imágenes electrónicas o materiales escritos que sean ofensivos, obscenos o censurables
- Presiones, comportamientos ofensivos, incluso la negativa a comunicarse
- Denegación continua e infundada de la solicitud de permiso o de la formación
- Aislar, apartar, excluir, rechazar, ignorar, despreciar o humillar
- Comentarios continuos injustificados e innecesarios o insultos deliberados relacionados con la competencia profesional de una persona
- Comentarios ofensivos o degradantes, especialmente en público, intimidación, antagonismo

Algunos comportamientos que no constituyen necesariamente un acoso según los términos de este procedimiento se consideran, sin embargo, inadecuados en el entorno laboral, y pueden ser tratados en consecuencia.

Acoso sexual

El acoso sexual es un comportamiento basado en el sexo que es inoportuno y ofensivo para su destinatario. Incluye cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales u otra conducta escrita, verbal o física no deseada de naturaleza sexual.

El acoso sexual puede adoptar dos formas:

- Quid Pro Quo, cuando un beneficio laboral -como un aumento de sueldo, un ascenso o incluso la continuidad del empleo- se condiciona a que la víctima acceda a las exigencias de participar en algún tipo de comportamiento sexual; o;

- Entorno laboral hostil, en el que la conducta crea condiciones intimidatorias o humillantes para la víctima.

Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o agresores. El acoso sexual puede producirse entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo. El acoso sexual también puede producirse fuera del lugar de trabajo y/o fuera del horario laboral.

Dependiendo de las circunstancias, el acoso sexual puede incluir (lista no exhaustiva): insinuaciones o solicitudes de favores sexuales no deseadas; bromas e insinuaciones sexuales; abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios sobre el cuerpo de una persona, sus proezas sexuales o sus deficiencias sexuales; miradas lascivas, silbidos o tocamientos; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibición o circulación en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugerentes (incluso por correo electrónico); y cualquier otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

Abuso de autoridad

El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra una persona o un grupo.

El abuso de autoridad no debe confundirse con el desempeño habitual por parte de los empleados de sus funciones y obligaciones, incluida la ejecución de las responsabilidades de dirección y supervisión. Puede incluir la evaluación del rendimiento laboral, u otros comportamientos relacionados con el trabajo en el contexto de la gestión del rendimiento, que podría incluir comentarios críticos que indiquen las áreas que necesitan mejorar. También puede incluir la toma o aplicación de decisiones difíciles sobre cuestiones relacionadas con el trabajo que puedan ser objeto de desacuerdo, reconociendo que la capacidad de expresar diferencias de opinión es una parte normal del trabajo.

Las acciones razonables de esta naturaleza no son actos de acoso y no se tratan en este procedimiento. Las acciones se consideran razonables si se ajustan a las directrices de conducta empresarial de la empresa o a los principios generalmente aceptados de las obligaciones y responsabilidades de los directivos y supervisores.

Sin embargo, estas acciones podrían ser calificadas como acoso si son repetitivas o sistemáticas y se llevan a cabo de forma ofensiva, humillante o embarazosa.

Discriminación

La discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características), que tenga como efecto anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación.

Represalia

La empresa prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie un acto de acoso o una conducta discriminatoria o que participe en la investigación de una queja. Las represalias contra individuos por denunciar un acto de acoso o discriminación o por participar en una investigación constituyen una grave violación de este procedimiento y, al igual que el acoso o la discriminación en sí, serán objeto de medidas disciplinarias.

Proceso de tramitación de los casos de acoso

Siemens Gamesa tiene el deber de adoptar todas las medidas adecuadas para garantizar un entorno de trabajo armonioso y proteger a su personal de la exposición al acoso en el lugar de trabajo mediante medidas preventivas y correctivas.

Para resolver los problemas que puedan dar lugar a casos de acoso, se anima a los empleados a tomar medidas lo antes posible.

Normalmente, se espera que los empleados utilicen medios informales para intentar resolver la situación rápidamente de forma no amenazante y no conflictiva. Una persona que crea que está siendo objeto de acoso debe, en primer lugar y siempre que sea posible, dejar claro al infractor que el comportamiento no es bienvenido, que es ofensivo y que debe cesar inmediatamente.

Los empleados no están obligados a agotar todos los intentos informales de resolución antes de optar por presentar una queja formal. Cuando la resolución informal no se considere factible o adecuada debido a la gravedad del incidente (por ejemplo, acusaciones graves de acoso sexual), se debe proceder a presentar una queja formal directamente y lo antes posible.

Todas las denuncias e investigaciones se tratan de forma confidencial en la medida de lo posible, y la información se divulga estrictamente en función de la necesidad de conocerla.

Resolución informal

La resolución informal puede proporcionar a los individuos la oportunidad de resolver cualquier queja de una manera abierta, honesta, no amenazante y no contenciosa.

Las formas informales de tratar el acoso pueden incluir las siguientes acciones:

a) Puede ser suficiente que el empleado afectado tenga la oportunidad de explicar al infractor que su conducta no es bienvenida.

b) Como alternativa o complemento a la acción descrita anteriormente, el empleado afectado puede pedir ayuda informal a un tercero. El empleado afectado puede pedir consejo confidencial sobre posibles soluciones a un supervisor, a un colega de confianza, a un representante de los trabajadores o a su representante de RRHH.

c) El empleado afectado puede solicitar a su supervisor o a su representante de RRHH que hable en privado y de manera informal con el infractor en su nombre.

Normalmente se espera que los empleados participen en los medios informales de resolución y hagan esfuerzos de buena fe para abordar y resolver el problema. Un intento infructuoso de resolver una acusación de acoso de manera informal no impide que se considere su posible resolución en el marco del procedimiento formal.

Denuncia formal

Una queja formal puede iniciarse a partir de una solicitud de asistencia o directamente a través del canal de denuncias de la empresa (Integrity Hotline).

Etapas de un proceso de reclamación formal:

1. Las quejas deben ser presentadas por el denunciante rellenando una declaración escrita a través del canal de denuncias de la Empresa y tan pronto como sea posible después de que se haya producido un incidente.

2. El denunciante puede dirigirse a su supervisor, a su representante de RR.HH. o a cualquier otra persona indicada en la imagen para presentar una denuncia formal. La persona que reciba la denuncia formal debe asegurarse de que el denunciante entienda que el proceso de investigación sólo se pone en marcha después de que la denuncia se presente a través del canal de denuncia de la empresa. Si es necesario, puede ayudar al denunciante a rellenar la denuncia por escrito.

3. Una vez recibida la denuncia, ésta se remitirá al Comité de prevención del acoso y discriminación o al responsable de RRHH del país correspondiente.

4. Una vez recibida la denuncia formal se determinará si dicha denuncia es admisible y debe ser investigada.

5. La denuncia se investigará si parece haber sido presentada de buena fe, dentro de los plazos razonables y dentro de la definición de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y/o discriminación de la empresa, tal como se establece en el presente procedimiento.

6. Si la denuncia es admisible, deberá ser investigada sin demora por el órgano de investigación interno de. Si la denuncia es rechazada, se informará al interesado de los motivos por los que se ha rechazado la denuncia.

7. El órgano de investigación debe presentar sus conclusiones y recomendaciones en un informe confidencial al Director de Recursos Humanos del país.

8. Una vez revisadas las conclusiones de la investigación:

   a) Si los hechos alegados no son constitutivos de mala conducta, el caso podrá cerrarse y se enviará una carta a la persona que haya sido objeto de la investigación.

   b) Si los hechos denunciados son constitutivos de falta, el responsable de RRHH del país decidirá las medidas a adoptar de acuerdo con la legislación aplicable.

Confidencialidad

Todas las personas que tengan conocimiento de una denuncia de acoso, o que participen en su resolución, deben reconocer la gravedad de la situación y respetar la sensibilidad y la confidencialidad del asunto. Deben abstenerse de discutir la denuncia entre ellos o con cualquier persona que no tenga "necesidad de saber". Se hará todo lo posible para preservar la dignidad y el respeto de las partes implicadas.

Responsabilidades

La creación de un entorno de trabajo libre de acoso y discriminación es responsabilidad de cada individuo. La empresa espera que los empleados se comporten de acuerdo con el Código de Conducta de SGRE, cuyo objetivo es garantizar, entre otras cosas, que el lugar de trabajo esté libre de cualquier forma de acoso.

Los empleados son responsables de:

- Leer y asegurarse de que entienden el procedimiento de SGRE sobre la prevención del acoso.
- Completar cualquier formación obligatoria relacionada con el procedimiento.
- Tratar a todas las personas en el lugar de trabajo con cortesía y respeto.
- Ser consciente de su propio comportamiento en todo momento y de cómo puede ser percibido por sus compañeros.
- Adoptar una postura contra los incidentes que puedan constituir acoso y apoyar a los afectados.
- Cooperar plenamente con los responsables de la tramitación de una denuncia de acoso y garantizar el respeto de la confidencialidad.

Además de las obligaciones anteriores, los empleados con tareas de supervisión y/o dirección tienen una responsabilidad añadida:

- Actuar como modelos de conducta manteniendo un alto nivel de conducta personal y tratando a todos los colegas con cortesía y respeto y promoviendo un entorno de trabajo armonioso y libre de acoso y discriminación.
- Animar a los miembros del personal bajo su supervisión a participar en la formación disponible relacionada con la prevención del acoso.
- Adoptar las medidas de gestión adecuadas para examinar y, en su caso, abordar, cualquier preocupación sobre los comportamientos personales de los empleados bajo su supervisión que puedan resultar ofensivos para los demás.
- Intervenir con prontitud, mediante las acciones apropiadas, cuando se les señale un comportamiento inadecuado.
- Actuar con prontitud para intentar resolver informalmente tales incidentes, incluyendo la remisión de los empleados a los recursos disponibles para obtener la asistencia adecuada.
- Ayudar a la rehabilitación de las relaciones laborales cuando sea posible.
- Garantizar el cumplimiento de este procedimiento, incluyendo la adopción de medidas correctivas si es necesario.