



United Way España

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

OBJETIVO

United Way España se esfuerza por crear y mantener un entorno de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto. El entorno de la empresa debe caracterizarse por la confianza mutua y la ausencia de intimidación, opresión y explotación. United Way España no tolerará ningún tipo de discriminación o acoso ilegal. Mediante la aplicación de esta política y la educación de los empleados, United Way España tratará de prevenir, corregir y disciplinar los comportamientos que infrinjan esta política.

Todos los empleados, independientemente de su cargo, están cubiertos por esta política y se espera que la cumplan, así como que tomen las medidas adecuadas para garantizar que no se produzcan conductas prohibidas. Se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas contra cualquier empleado que infrinja esta política. En función de la gravedad de la infracción, las medidas disciplinarias pueden incluir una amonestación verbal o escrita, la suspensión o el despido.

Los gerentes y supervisores que conscientemente permitan o toleren la discriminación, el acoso o las represalias, incluyendo el hecho de no informar inmediatamente de tal mala conducta a recursos humanos (HR), están violando esta política y están sujetos a medidas disciplinarias.

CONDUCTAS PROHIBIDAS EN VIRTUD DE ESTA POLÍTICA

United Way España, en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos locales, provinciales nacionales contra la discriminación y el acoso, aplica esta política de acuerdo con las siguientes definiciones y directrices:

DISCRIMINACIÓN

Es una violación de la política de United Way España discriminar en la provisión de oportunidades, beneficios o privilegios de empleo; crear condiciones de trabajo discriminatorias; o utilizar estándares de evaluación discriminatorios en el empleo si la base de ese trato discriminatorio es, en todo o en parte, la raza, etnia, color, origen nacional, edad, religión, condición de discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, información genética o estado civil de la persona.

La discriminación de este tipo también puede estar estrictamente prohibida por una serie de leyes locales, provinciales o nacionales, concretamente la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

Esta política pretende cumplir con las prohibiciones establecidas en estas leyes antidiscriminatorias.

La discriminación que infrinja esta política estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

ACOSO

United Way España prohíbe el acoso de cualquier tipo, incluyendo el acoso sexual, y tomará medidas apropiadas e inmediatas en respuesta a las quejas o al conocimiento de violaciones de esta política. A efectos de esta política, el acoso es cualquier conducta verbal o física diseñada para amenazar, intimidar o coaccionar a un empleado, compañero de trabajo o cualquier persona que trabaje para o en nombre de United Way España.

Los siguientes ejemplos de acoso pretenden ser una guía y no son exclusivos a la hora de determinar si ha habido una violación de esta política:

- El acoso verbal incluye comentarios ofensivos o inoportunos en relación con el origen nacional, la raza, la etnia, el color, la religión, la edad, el sexo, la orientación sexual, el embarazo, la apariencia, la discapacidad, la identidad o la expresión de género, el estado civil u otra condición protegida de una persona, incluidos los epítetos, los insultos y los estereotipos negativos.
- El acoso no verbal incluye la distribución, exhibición o discusión de cualquier material escrito o gráfico que ridiculice, denigre, insulte, menosprecie o muestre hostilidad, aversión o falta de respeto hacia un individuo o grupo debido a su origen nacional, raza, etnia, color, religión, edad, género, orientación sexual, embarazo, apariencia, discapacidad, identidad sexual, estado civil u otro estado protegido.

ACOSO

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

United Way España prohíbe el acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual, y tomará las medidas adecuadas e inmediatas en respuesta a las quejas o al conocimiento de violaciones de esta política. A efectos de esta política, el acoso es cualquier conducta verbal o física diseñada para amenazar, intimidar o coaccionar a un empleado, compañero de trabajo o cualquier persona que trabaje para o en nombre de United Way España.

Los siguientes ejemplos de acoso pretenden ser una guía y no son exclusivos a la hora de determinar si ha habido una violación de esta política:

- El acoso verbal incluye comentarios ofensivos o inoportunos en relación con el origen nacional, la raza, la etnia, el color, la religión, la edad, el sexo, la orientación sexual, el embarazo, la apariencia, la discapacidad, la identidad o la expresión de género, el estado civil u otra condición protegida de una persona, incluidos los epítetos, los insultos y los estereotipos negativos.
- El acoso no verbal incluye la distribución, exhibición o discusión de cualquier material escrito o gráfico que ridiculice, denigre, insulte, menosprecie o muestre hostilidad, aversión o falta de respeto hacia un individuo o grupo debido a su origen nacional, raza, etnia, color, religión, edad, género, orientación sexual, embarazo, apariencia, discapacidad, identidad sexual, estado civil u otro estado protegido.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación laboral ilegal según la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, según la política antiacoso de United Way España. Según la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, el acoso sexual por razón de sexo es cualquier 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".

El acoso sexual se produce cuando las insinuaciones sexuales no solicitadas e inoportunas, las peticiones de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas de carácter sexual

- Se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo.
- Se utiliza como base para una decisión de empleo.
- Interfiere injustificadamente en el rendimiento laboral de un empleado o crea un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas. Los siguientes ejemplos de acoso sexual pretenden ser directrices y no son exclusivos a la hora de determinar si ha habido una violación de esta política:

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- El acoso sexual verbal incluye insinuaciones, comentarios sugestivos, bromas de naturaleza sexual, proposiciones sexuales, comentarios lascivos y amenazas; solicitudes de cualquier tipo de favor sexual (esto incluye solicitudes repetidas e inoportunas de citas); y el abuso verbal o "bromas" que se orientan hacia una forma prohibitiva de acoso, incluida la que es de naturaleza sexual e inoportuna.
- El acoso sexual no verbal incluye la distribución, exhibición o discusión de cualquier material escrito o gráfico, incluyendo calendarios, carteles y caricaturas que sean sexualmente sugestivos o muestren hostilidad hacia un individuo o grupo debido al sexo; sonidos sugestivos o insultantes; miradas lascivas; miradas fijas; silbidos; gestos obscenos; contenido en cartas, notas, facsímiles, correos electrónicos, fotos, mensajes de texto, tweets y publicaciones en Internet; u otras formas de comunicación que sean de naturaleza sexual y ofensivas.
- El acoso sexual físico incluye el contacto físico no deseado, como tocar, hacer cosquillas, pellizcar, acariciar, rozar, abrazar, acorrallar, besar, acariciar y forzar las relaciones sexuales o la agresión.

Las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, agradables y no coercitivas entre empleados que son apropiadas en el lugar de trabajo y aceptables y bienvenidas por ambas partes no se consideran acoso, incluido el acoso sexual.

RELACIONES ROMÁNTICAS O SEXUALES CONSENTIDAS

United Way España desaconseja enérgicamente las relaciones románticas o sexuales entre un directivo u otro empleado supervisor y un empleado que dependa directa o indirectamente de esa persona, porque tales relaciones tienden a crear conflictos de intereses comprometedores o la apariencia de tales conflictos. Además, una relación de este tipo puede dar lugar a la percepción por parte de otros de que existe favoritismo o parcialidad en las decisiones de empleo que afectan al empleado. Por otra parte, dado el desigual equilibrio de poder en tales relaciones, el consentimiento del funcionario es sospechoso y puede ser visto por otros, o en una fecha posterior por el funcionario, como si se hubiera dado como resultado de la coacción o la intimidación. La atmósfera creada por tales apariencias de parcialidad, favoritismo, intimidación, coerción o explotación socava el espíritu de confianza y respeto mutuo que es esencial para un entorno de trabajo saludable. Si existe una relación de este tipo, las partes deben ser conscientes de que uno o ambos pueden ser trasladados a un departamento diferente o se pueden tomar otras medidas.

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Si algún empleado de United Way España entabla una relación consentida de carácter romántico o sexual con un empleado que depende directa o indirectamente de él, o si una de las partes ocupa un puesto de supervisión en el mismo departamento en el que trabaja la otra parte, las partes deben notificarlo al director de RRHH o a otro funcionario corporativo apropiado. Debido a los posibles problemas relacionados con el acoso quid pro quo, United Way España ha establecido la obligatoriedad de la notificación. Este requisito no se aplica a los empleados que no trabajan en el mismo departamento o a las partes en las que ninguno de los dos supervisa o tiene responsabilidades sobre el otro.

Una vez que la relación se pone en conocimiento de United Way España, la empresa revisará la situación con recursos humanos a la luz de todos los hechos (relación de denuncia entre las partes, efecto sobre los compañeros de trabajo, puestos de trabajo de las partes, etc.) y determinará si una o ambas partes deben ser trasladadas a otro puesto de trabajo o departamento. Si se determina que una de las partes debe ser trasladada, y hay puestos de trabajo en otros departamentos disponibles para ambas, las partes podrán decidir quién será el que solicite un nuevo puesto. Si las partes no pueden llegar a una decisión amistosa, o la parte no es elegida para el puesto solicitado, el director de RRHH y la alta dirección decidirán qué parte será trasladada. Esta decisión se basará en el traslado que menos perturbe a la organización en su conjunto. Si no hay otros puestos disponibles para ninguna de las partes, se les dará la opción de terminar su relación o dimitir.

RELACIÓN

No se podrá imponer ninguna dificultad, pérdida, beneficio o sanción a un empleado en respuesta a:

- Presentar o responder a una queja de buena fe por discriminación o acoso.
- Comparecer como testigo en la investigación de una denuncia.
- Actuar como investigador de una denuncia.

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el empleado ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral. Sin embargo, la presentación de quejas infundadas o malintencionadas constituye un abuso de esta política y será tratada como una violación.

Cualquier persona que se descubra que ha violado este aspecto de la política estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

CONFIDENCIALIDAD

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. La identidad del denunciante se suele revelar a las partes implicadas durante la investigación, y el responsable de RRHH tomará las medidas oportunas para garantizar que el denunciante esté protegido contra las represalias durante y después de la investigación. Toda la información relativa a una queja o investigación en virtud de esta política se guardará en archivos seguros dentro del departamento de RRHH.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA

United Way España ha establecido el siguiente procedimiento para presentar una denuncia de acoso, discriminación o represalias. La empresa tratará todos los aspectos del procedimiento de forma confidencial en la medida en que sea razonablemente posible.

1. Las quejas deben presentarse lo antes posible después de que se haya producido un incidente, preferiblemente por escrito. El director de RRHH puede ayudar al denunciante a completar una declaración escrita o, en el caso de que un empleado se niegue a proporcionar información por escrito, el director de RRHH dictará la denuncia verbal.
2. Al recibir una queja o ser advertido por un supervisor o gerente de que puede estar ocurriendo una violación de esta política, el director de RRHH notificará a la alta dirección y revisará la queja con el asesor legal de la empresa.

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

3. El director de RRHH iniciará una investigación para determinar si existe una base razonable para creer que se ha producido la supuesta violación de esta política.
4. Si es necesario, el denunciante y el denunciado serán separados durante el transcurso de la investigación, ya sea mediante un traslado interno o una licencia administrativa.

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

5. Durante la investigación, el director de RRHH, junto con el asesor jurídico u otros empleados de la dirección, entrevistará al denunciante, al denunciado y a cualquier testigo para determinar si se produjo la supuesta conducta.

Una vez concluida la investigación, el director de RRHH u otra persona que la lleve a cabo presentará a la empresa un informe escrito con sus conclusiones. Si se determina que se ha producido una violación de esta política, el director de RRHH recomendará la acción disciplinaria apropiada. La acción apropiada dependerá de los siguientes factores

- a) la gravedad, la frecuencia y la omnipresencia de la conducta;
- b) las quejas anteriores presentadas por el denunciante
- c) las quejas anteriores presentadas contra el demandado; y
- d) la calidad de las pruebas (por ejemplo, conocimiento de primera mano, corroboración creíble).

Si la investigación no es concluyente o si se determina que no se ha producido una violación de la política pero que puede haber una conducta potencialmente problemática, el director de RRHH puede recomendar una acción preventiva adecuada.

6. La alta dirección revisará el informe de la investigación y cualquier declaración presentada por el denunciante o el denunciado, discutirá los resultados de la investigación con el director de RRHH y con otros miembros del personal directivo, según proceda, y decidirá qué medidas se tomarán, en su caso.
7. Una vez que la alta dirección haya tomado una decisión definitiva, el director de RRHH se reunirá con el denunciante y el denunciado por separado y les notificará los resultados de la investigación. Si se han de tomar medidas disciplinarias, se informará al demandado de la naturaleza de la disciplina y de cómo se ejecutará.

RECURSOS JURÍDICOS ALTERNATIVOS



United Way España

POLÍTICA CONTRAS EL ACOSO Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Nada de lo dispuesto en esta política puede impedir que el denunciante o el denunciado recurran a recursos legales formales o a la resolución a través de organismos locales, provinciales o nacionales o de los tribunales.