



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER
SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN
DE ACOSO LABORAL

INDICE

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO
2. OBJETO
3. AMBITO DE APLICACIÓN, NATURALEZA Y VIGENCIA
4. DOCUMENTACION DE REFERENCIA
5. RESPONSABILIDADES
6. DEFINICIONES
7. DECLARACION DE INTENCIONES
8. DESARROLLO
 - 8.1. Acción preventiva
 - 8.2. Rasgos generales del procedimiento
 - 8.3. Procedimiento de Actuación
 - 8.4. Compromiso de protección de anonimato y no represalia
9. REVISIÓN E INDICADORES DE ACTIVIDAD DEL PROTOCOLO

Por orden:
Cañic

Por orden:
Cañic

Por orden:
Cañic

Por orden:
Cañic



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

1) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO

Orange implementa el presente Protocolo de Prevención y Actuación por cualquier situación de acoso laboral, con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral o psicológico, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Compromiso de la empresa de garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- Prohibición explícita del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral o psicológico.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental *"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad..."* *"Los Españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo..."* (artículo 14).

Por su parte, el art. 184 del Código Penal tipifica como delito el acoso sexual, incluyendo en dicho concepto el producido en el ámbito laboral, el cual lleva aparejada una pena de prisión de entre 3 y 7 meses o multa de 6 a 14 meses. Asimismo, el art. 173 de la citada norma castiga el acoso laboral, entendiendo como tal, el conjunto de actos hostiles o humillantes que supongan un acoso contra la víctima, con una pena de prisión de 6 meses a 2 años.

En todo caso, el presente protocolo ha de servir como cauce para garantizar la protección del respeto y la dignidad de las personas, advirtiéndose que la empresa podrá iniciar un procedimiento sancionador contra aquellos trabajadores que hagan un uso indebido del mismo, consistente en la formulación de falsos testimonios o denuncias efectuadas de mala fe, previa constatación de tales circunstancias, garantizándose, en todo caso, la impunidad de aquellos trabajadores que denuncien, de buena fe, hechos ciertos.

2) OBJETO

El respeto y la dignidad constituyen el punto de partida de las relaciones con y entre los empleados/as de Orange. La Compañía respeta a las personas y su derecho a la intimidad y apoya la diversidad social, en términos de origen, raza, sexo, cultura, edad, estado marital, discapacidad, creencias religiosas o actividad política o sindical.

En Orange nos comprometemos a asegurar un entorno de trabajo saludable y seguro para todos, y a crear las condiciones para favorecer el desarrollo de las fortalezas profesionales y el sentido de la responsabilidad individual. Formamos equipos de personas cultural y profesionalmente diversas. No toleramos ninguna forma de discriminación, en particular en la contratación o en la promoción profesional.

Orange prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo moral o psicológico, sexual o por razón de sexo. También prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

El protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

de sexo o moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las personas afectadas.

En dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso

3) AMBITO DE APLICACIÓN, NATURALEZA Y VIGENCIA

Dirigido a todos los administradores, directivos y empleados de Orange Espagne, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, y a aquellos colaboradores que, directa o indirectamente, participen en la actividad de entidades vinculadas a Orange.

El protocolo ha sido objeto de consulta y participación con los Representantes Legales de los Trabajadores y Delegados de Prevención, exponiéndose en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación y en el Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales vigente de Orange Espagne.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir del momento de su difusión entre la plantilla de Orange por los medios que la Dirección de la empresa estime más oportunos, comprendiendo, a título ilustrativo, la publicación en la Intranet Corporativa.

4) DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Código Ético Grupo Orange

5) RESPONSABILIDADES

La Dirección de la Compañía, a través de la Dirección de Recursos Humanos, garantiza la activación del procedimiento aquí establecido cuando se produzca una denuncia de acoso en Orange, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

6) DEFINICIONES

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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 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.

Por orden:
Cecilia

Autodena

Autodena



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerarán también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Acoso moral o mobbing

Se entiende como acoso moral o mobbing la 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 persona afectada, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por si 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 los principios generales de actuación de Orange y en el apartado Objeto del presente protocolo
- La repetida violencia verbal
- El aislamiento y rechazo
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo

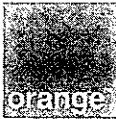
Sin embargo, no debe confundirse con cualquier situación difícil que se produzca en el seno de la empresa. Así, entre otros, no lo son:

- 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 acertando en la forma de solventarlas.
- Estilo de gestión de equipos poco participativo, que no por ello lleva implícita cualquier intencionalidad en este sentido.
- Conflictos personales y sindicales, o durante las huelgas, protestas, etc.

7) DECLARACIÓN DE INTENCIONES

Principios Generales

- Tanto Orange como la Representación Social expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, en los términos descritos en el apartado anterior del presente Protocolo.
- Por su parte, la Empresa manifiesta que dichas conductas quedan absolutamente proscritas, en su compromiso de proteger la dignidad y los derechos fundamentales de sus trabajadores. Por ello, adoptará una política activa para prevenir y eliminar dichas conductas, promoviendo:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

- El respeto a la diversidad y la no discriminación, garantizando que en la Empresa esté presente la pluralidad existente en nuestra sociedad.
 - La existencia de un clima de confianza en las relaciones laborales en el que los empleados puedan ejercer su libertad de expresión para corregir conductas inadecuadas y, en particular, evitar cualquier situación de aislamiento físico o comunicacional de cualquier profesional.
 - El respeto a la reputación profesional y discreción cuando sea necesario corregir la conducta de algún empleado, motivar una mejora en su rendimiento o indicar la comisión de algún error.
- c) De igual modo los trabajadores tendrán el derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar a sus compañeros, con particular atención si estos son sus dependientes jerárquicos.
- d) Igualmente las partes consideran reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

8) DESARROLLO

8.1. Acción preventiva

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 los empleados que tengan personas a su cargo.
- **Responsabilidad:** de acuerdo con lo establecido en este protocolo y en los principios de actuación de Orange, 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
- **Difusión:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la Compañía, comprendiendo, a título ilustrativo, la Intranet de Orange.

Por orden:
Cafre



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

8.2. Rasgos generales del Procedimiento de Actuación:

- o Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
- o Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
- o Tramitación urgente:
 - investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados, realizada por el Departamento de Relaciones Laborales y/o, en caso de necesidad, por Agentes Externos, previo consentimiento expreso de la Dirección de la Compañía.
 - emisión de un informe y propuesta de resolución del mismo para su elevación a la Dirección de RRHH.
- o En cualquier momento, cualquiera de las partes involucradas en el proceso podrá solicitar la intervención de los representantes de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.
- o Deber de abstención de los intervinientes (tanto de los profesionales externos como de RR.HH.) en caso de relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes afectadas.
- o Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas, así como también contra quién formule una imputación o denuncia falsa.
- o Prohibición de cualquier represalia por el sólo ejercicio del derecho de denuncia, así como por colaborar con el procedimiento investigador.

La existencia y tramitación del presente procedimiento de actuación no excluye ni condiciona las acciones legales que los afectados pudieran ejercer, si bien en caso de tener constancia de la pendencia de investigación policial o judicial sobre los hechos, la adopción de una resolución quedará en suspenso hasta la resolución de aquél, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares precisas para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los afectados.

8.3. Procedimiento de actuación

Las denuncias por acoso podrán ser formuladas por la propia persona afectada o por cualquier tercero que tenga conocimiento de unos hechos que pudieran ser constitutivos del mismo. A este respecto, los sindicatos con representación en los órganos unitarios de la Empresa, podrán ejercer dicha denuncia por cuenta de la presunta víctima, debiendo acreditar para ello el consentimiento expreso del afectado/a.

En cualquier supuesto, se podrán utilizar los siguientes cauces de comunicación:

- **Informal:** La persona afectada podrá dirigirse al equipo de HRBP, que velará por garantizar el anonimato de la persona denunciante, que en todo caso deberá identificarse, no admitiéndose denuncias anónimas o con falsa identidad.
La comunicación podrá ser verbal o escrita. Sin embargo, 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.
- **Formal:** A través del "Buzón Ética", que está disponible para todos los empleados de Orange Espagne: buzon.etica@orange.com. El Comité de Ética velará por garantizar



PROTOCOLO DE PREVENCION Y ACTUACION POR CUALQUIER SITUACION DE ACOSO LABORAL

el anonimato de la persona denunciante, que en todo caso deberá identificarse, no admitiéndose denuncias anónimas o con falsa identidad.

Sea cual sea el cauce de comunicación utilizado, se transmitirá la información a Relaciones Laborales que, junto con el Comité de Ética en el caso de denuncia realizada por el cauce formal, dirigirá el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación.

Recibida la denuncia, Relaciones Laborales y/o el Agente Externo en su caso, se entrevistarán con la persona denunciante, preferiblemente de forma presencial en el lugar que acuerden a tal efecto, si bien pudiendo admitirse un primer contacto telefónico de solicitarlo así la persona denunciante. Realizado este primer contacto, se podrán recabar las pruebas que la persona denunciante, la/as persona/as denunciada/as u órganos instructores aporten o propongan, como por ejemplo documentos que se presenten junto con la denuncia, entrevistas con personas propuestas a tal efecto, etc.

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 proceso tendrá carácter confidencial y urgente, y será instruido por profesionales del Departamento de RRHH, preferiblemente con formación técnica jurídica, con facultades amplias para acometer su labor investigadora, debiendo cooperar con los mismos toda la plantilla, con obvia inclusión del personal directivo, al objeto de esclarecer los hechos y solucionar el conflicto con la mayor brevedad posible y el menor perjuicio para las partes afectadas.

En todo caso, Relaciones Laborales deberá emitir un informe de conclusiones en el plazo máximo de veinte (20) días hábiles desde la recepción de la denuncia, ampliable excepcionalmente en diez (10) días hábiles más en caso de necesidad, por la complejidad del caso o el volumen de la prueba practicada.

Este informe recogerá en detalle el procedimiento realizado, las pruebas practicadas, las circunstancias concurrentes apreciadas, en su caso, la intensidad y posible reiteración en las conductas apreciadas, eventualmente la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales de la/as persona/as afectada/as, así como sobre el entorno laboral, y en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, hayan quedado objetivamente acreditados.

Dicho informe de conclusiones será elevado a la Dirección de RRHH, y concluirá expresando la convicción personal de los investigadores en uno de los siguientes sentidos:

- Que sí se ha producido acoso (sexual, por razón de sexo o moral) y propuesta de consecuentes medidas.
- Que no se ha producido acoso, valorando en su caso la eventual existencia de una denuncia falsa y la posible mala fe al respecto.

La Dirección de RRHH 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



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la persona/as afectada/as.

El resultado del procedimiento investigador, entendiendo éste como la afirmación o negación de la existencia de acoso, será comunicado a la Representación Legal de los Trabajadores en el seno de la Comisión de Igualdad y, en su caso, en el Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales que pudiera estar vigente, así como al delegado de prevención correspondiente, en caso de haber participado directamente en el proceso a instancia de alguna de las partes afectadas, estando todos obligados a guardar, en todo caso, la debida confidencialidad.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la facultad disciplinaria, con arreglo al régimen legal y a la tipificación disciplinaria dispuesta en la normativa de aplicación en Orange.

Dicha facultad se ejercerá bien cuando el Informe final emitido por RRHH haya concluido en el sentido de entender producida una situación de acoso, bien cuando haya quedado constatado en el procedimiento que la denuncia ha sido realizada de mala fe o basada en falsos hechos o testimonios, situaciones y conductas todas estas que no podrán ser sino calificadas como muy graves por la vulneración de la buena fe contractual que supone el transgredir los derechos fundamentales de otros empleados.

De las medidas adoptadas se informará a la Representación de los Trabajadores en el seno de la Comisión de Igualdad y, en su caso, en el Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales que pudiera estar vigente, así como al delegado de prevención correspondiente, en caso de haber participado directamente en el proceso a instancia de alguna de las partes afectadas, con la excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la/as persona/as afectada/as, estando todos obligados a guardar, en todo caso, la debida confidencialidad.

8.4. Compromiso de protección de anonimato y no represalia

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.

Orange establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados. RRHH atenderá de inmediato a aquellos empleados que consideren que el uso de este procedimiento les ha acarreado perjuicios.

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 notificación correspondiente.

Por orden:
Cecilia



9

