

Política Contra el Acoso, la Violencia, la Discriminación y las Represalias

Introducción

Inbani Design, S.L. (en adelante, “**Inbani**”) se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso, discriminación, represalias e intimidación. Nuestro objetivo es garantizar que todas las personas que trabajan en Inbani sean tratadas y traten a los demás con dignidad y respeto.

Toda la plantilla debe tomarse el tiempo para asegurarse de que comprende qué tipos de comportamiento son inaceptables según esta política. Cada uno y una de nosotros es responsable de promover una cultura que dé como resultado un entorno de trabajo seguro, respetuoso, diverso e inclusivo donde las personas puedan prosperar.

Esta política se aplica a todas las personas trabajadoras de Inbani. Se aplica a todos los niveles, incluida la gestión. Tampoco toleramos el acoso de personas trabajadoras de la organización por parte de no empleados/as, como autónomos, abonados, contratistas, proveedores, etc.

Ámbito de actuación

Esta Política se aplica en todos los lugares y especialmente en las siguientes situaciones:

- En las oficinas.
- En el uso de los sistemas, equipos o recursos de comunicación.
- Durante los eventos, actividades o formaciones organizadas o patrocinados por Inbani aunque sean fuera del sitio o fuera de la jornada laboral.
- Durante y en los desplazamientos hacia y desde, viajes de negocios.
- En comidas o descansos.
- Cualquier conducta fuera del horario laboral, incluidos los mensajes de texto y el uso de redes sociales en dispositivos personales, donde la conducta tenga un impacto en el empleo o el compromiso de Inbani.

Objetivos

- Nos tratamos unos/as a otros/as con respeto y dignidad en todo momento.
- Brindamos igualdad de oportunidades de empleo para candidatos/as y empleados/as. Tomamos decisiones de empleo basadas en el mérito, la experiencia y las necesidades comerciales, no en quién es una persona, de dónde viene una persona o en lo que cree una persona.
- No toleramos el acoso, la discriminación, la violencia o la intimidación de ningún tipo, como se establece más adelante.

- No toleramos represalias contra nadie que plantee una inquietud o queja sobre cualquier conducta que pueda violar estos estándares, incluso si finalmente no se confirma ninguna violación. Debe sentirse cómodo/a informando sus inquietudes sin temor a represalias.
- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso, discriminación o violencia, en el espacio laboral. Con procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

Esta política cubre una amplia gama de conductas, incluso si la conducta solo ofende a algunas personas, pero se consideraría aceptable para otras personas.

Depende de todas las personas que forman parte de la plantilla ayudar a hacer de Inbani un lugar de trabajo seguro para todos y todas. No toleramos el abuso, las amenazas o la violencia de ningún tipo, como se establece más adelante en nuestra política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. No habrá represalias contra nadie que plantee una inquietud o queja sobre cualquier conducta que pueda violar esta política, incluso si finalmente no se confirma ninguna violación. Debe sentirse cómodo o cómoda informando sus inquietudes sin temor a represalias.

Se espera que todas las personas trabajadoras de la plantilla de Inbani:

- Traten a todos y todas con respeto y dignidad.
- Sean responsable de sus acciones.
- Ayuden a crear un ambiente de trabajo que sea seguro y libre de violencia, como se define en este documento.
- Informen todos los incidentes de abuso, amenazas o agresiones en el lugar de trabajo.
- Hagan lo que es correcto.
- Ayuden a crear un ambiente de trabajo seguro y libre de hostilidad.
- Adopten un modelo de conducta respetuosa, cortés e inclusivo.
- Puede convertirse en un/a espectador/a activo/a cuando decida hacer o decir algo cuando observe una acción contraria a esta política. Esta política está diseñada para alentarlos/a intervenir cuando vea o escuche algo que le preocupe y cuando sienta que puede hacerlo de manera segura.
- No toleren represalias de ninguna forma cuando surjan preocupaciones o quejas que puedan violar estos Principios.

Definiciones

- **Violencia en el lugar de trabajo:** “Cualquier incidente en el que una persona es abusada, amenazada o agredida en circunstancias relacionadas con su trabajo”. Esta lista de comportamientos, aunque no es inclusiva, proporciona ejemplos de conductas prohibidas:
 - Agresión física, amenaza de agresión o acecho a una persona trabajadora.
 - Daño intencional a la propiedad.
 - Comportamiento agresivo u hostil que crea un temor razonable de lastimar a otra persona.

- Declaraciones, llamadas telefónicas, mensajes de voz o mensajes de correo electrónico abusivos, acosadores o intimidantes, o aquellos que el/la destinatario/a no desee o considere ofensivos.
 - Calificativos raciales o culturales u otros comentarios despectivos asociados con amenazas de delitos de odio.
 - Con el fin de proteger la seguridad y la protección, se reserva el derecho de abordar cualquier comportamiento además del descrito anteriormente, siempre que el comportamiento genere una preocupación razonable por el bienestar de la plantilla.
- **El acoso** incluye, pero no se limita a:
- Conducta verbal no deseada como amenazas, calificativos, comentarios despectivos o difamaciones, apodosos no deseados, bromas despectivas o comentarios o burlas sobre la vestimenta o presentación de una persona,
 - Publicaciones o comunicaciones no deseadas, como publicar o compartir carteles, fotografías, caricaturas o dibujos despectivos o compartir correos electrónicos, textos o imágenes que son degradantes, incomodan a alguien o son insultantes,
 - Conducta física no deseada como contacto físico no deseado o agresión física,
 - Acoso sexual, que es un acoso basado específicamente en el sexo e incluye cualquier:
 - Flirteo sexual no deseado,
 - Atención sexual no solicitada, demanda o solicitud de acceso o favores sexuales,
 - Abuso verbal de naturaleza sexual, insinuación sexual u otra conducta verbal no deseada de naturaleza sexual,
 - Conducta física no deseada de naturaleza o agresión sexual.
 - Acoso "quid pro quo", es decir, cualquier acción o conducta que amenace o insinúe que la negativa de un/a empleado/a a someterse a insinuaciones sexuales afectará negativamente a ese/a miembro del personal, o recompensar o prometer recompensar al personal que se someta a tales acciones o conductas.
 - Violencia de género, incluyendo cualquier acto que resulte o pueda resultar en daño físico, sexual o psicológico debido a su género o expresión de género. Esto incluye amenazas de violencia, coacción o privación de libertades; y
 - Tomar represalias o amenazar con tomar represalias contra una persona después de una respuesta negativa de esa persona a insinuaciones sexuales u otras actividades potencialmente acosadoras.
- **Discriminación** significa tratar a alguien de manera diferente, ya sea directa o indirectamente, en función de quiénes son, incluidos, entre otros:
- Raza, color, origen étnico o nacional,
 - Edad,
 - Religión, creencias y prácticas religiosas,
 - Sexo, incluido el embarazo, u orientación sexual.,
 - Identidad de género, expresión de género y estereotipos de género,
 - Nacionalidad, ciudadanía o ascendencia,
 - Discapacidad física o psicológica,
 - Estado paterno o civil,
 - Condición de víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Las siguientes formas de discriminación están prohibidas según esta política:

- Discriminación directa: tratar a alguien de manera menos favorable debido a una característica protegida. Esto incluye la toma de decisiones como la contratación y el despido, el pago, los ascensos, las asignaciones u oportunidades de desarrollo basadas en una característica protegida, en lugar de las actuaciones o las necesidades de la empresa.
 - Discriminación indirecta: una disposición, criterio o práctica que se aplica a todos y todas, pero que afecta negativamente a las personas con una característica protegida en particular más que a otras, y no está justificada.
 - Discriminación por discapacidad: esto incluye la discriminación directa e indirecta, cualquier trato menos favorable injustificado debido a los efectos de una discapacidad y la falta de ajustes razonables para aliviar las desventajas causadas por una discapacidad.
- **Represalias** significa castigar a alguien o tomar una acción laboral negativa porque planteó una inquietud o queja de posible acoso, discriminación, violencia o represalia, o porque alguien participó en una investigación. Los ejemplos pueden incluir:
- Finalización de la relación laboral,
 - Reducción de salario, horas o asignaciones laborales favorables,
 - Sancionar o reasignar a alguien,
 - Degradar de categoría o trasladar a un empleado.
- **Intimidación:** es un comportamiento ofensivo, malicioso o insultante que implica el uso indebido del poder y que puede hacer que una persona se sienta vulnerable, molesta, humillada, socavada o amenazada. El poder no siempre significa estar en una posición de autoridad, pero puede incluir tanto la fuerza personal como el poder de coaccionar a través del miedo o la intimidación.

El acoso puede tomar la forma de conducta física, verbal y no verbal. El acoso puede incluir, a modo de ejemplo:

- Excluir de manera irrazonable o injustificada a una persona de las conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacer que se sienta incómodo,
- Socavar o impedir deliberadamente el trabajo de alguien,
- Hacer circular rumores o chismes negativos,
- Críticas injustificadas o menosprecio de opiniones, particularmente frente a otros, y
- Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o maltrato a una persona.

Generalmente, la intimidación será intencional, con el objetivo de ganar poder y dominio sobre otra persona y/ o causar miedo y angustia a esa persona. Sin embargo, la intimidación también puede ser involuntaria, donde, aunque las acciones de la persona que las perpetúa no tienen la intención de causar miedo o angustia, tienen (y es razonable esperar que puedan tener) este efecto.

La crítica legítima, razonable y constructiva del desempeño o comportamiento de una persona trabajadora, o las instrucciones razonables dadas a los/as trabajadores/as en el curso de su empleo, no equivaldrán a intimidación por sí mismos. Tampoco será el establecimiento de altos estándares de desempeño, la realización de un proceso disciplinario de acuerdo con el Convenio Colectivo en vigor de la Madera, que resulta de aplicación en Inbani o incidentes únicos de comportamiento irrazonable o instancias excepcionales de olvido, descortesía o falta de tacto.

Marco de actuación

Si experimenta u observa una conducta como las descritas anteriormente, puede decirle a la persona que le hace sentir incómodo que se detenga, pero no está obligado/a a hacerlo porque reconocemos que no siempre es fácil, por lo que podrá notificar la situación por las siguientes vías:

- A través de la URL o QR proporcionado a todos los trabajadores y visible en las instalaciones, constituyendo el medio prioritario a través del cual se efectuarán las comunicaciones, cuyo destinatario será el Responsable del Canal. Dicha web contará, en su página de inicio, de la información referente al uso del referido Canal Interno, y los principios generales de gestión de este.
- Mediante correo electrónico dirigido a canaldeinformacion@inbani.com, de forma excepcional, cuando no sea posible la comunicación, por cualquier causa, según el apartado anterior.
- Por correo postal, incluidas las comunicaciones anónimas, mediante carta remitida al domicilio social, dirigida a la atención del Responsable del Canal, haciendo constar en el sobre A/A Responsable del Canal de Información Interno.

Desarrollo del procedimiento

Una vez se reciba la notificación sobre una posible situación de discriminación o acoso, se tomarán todas aquellas medidas orientadas a la obtención de los primeros datos que permitan analizar, en una primera instancia, si existen indicios de una posible situación de discriminación o acoso. En caso afirmativo, se solicitará al denunciante que formule por escrito de manera formal los hechos identificando al denunciado/a, los hechos, la naturaleza de la situación de acoso o discriminación, personas implicadas y cualquier información que facilite la investigación.

Por tanto, no se considerarán, aquellas comunicaciones que no se realicen por las vías proporcionadas por la Sociedad o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de discriminación o acoso.

Para la investigación de los hechos, y su posterior calificación o no como constitutivos de discriminación o acoso, el responsable denominará a otro componente, totalmente ajeno, para que colabore a calificar la conducta.

Se notificará el inicio de estas investigaciones a la persona/s afectada/, emplazando a éstas a realizar todas aquellas alegaciones por escrito que estimasen pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, estableciéndose para ello un plazo de 10 días desde la fecha de la recepción de esta. En caso de considerarse oportuno, el responsable junto con el componente de plantilla que le acompañe, determinarán la aplicación de todas aquellas medidas cautelares oportunas durante la investigación de los hechos, velando por la seguridad e integridad de las partes implicadas.

Igualmente, los responsables de la investigación podrán recabar todas aquellas pruebas y testimonios que consideren oportunas o que le sean pedidas por cualquiera de las partes implicadas y/o testigos, que conlleven el esclarecimiento de los hechos.

El Equipo, una vez recabadas todos los testimonios, pruebas y demás hechos relevantes para el caso, configurará un informe, exponiendo las conclusiones alcanzadas referentes a la existencia o no de hechos que constituyan acoso, y adoptará una resolución al respecto. En consecuencia, la resolución podrá dictaminar:

- I. Que existen indicios racionales de una posible situación de discriminación o acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral. Se instará la adopción de medidas cautelares o disciplinarias, en caso necesario.
- II. Que no se constaten indicios racionales de una situación de discriminación acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

La resolución de la denuncia se debe llevar a cabo de forma que sirva para el análisis y posible implementación de medidas preventivas, ayuden a Inbani a garantizar un lugar de trabajo seguro y respetuoso.

Protección y apoyo a las personas involucradas

Cualquiera que presente una queja o que participe de buena fe en cualquier investigación no debe sufrir ninguna forma de acoso, discriminación, represalia o intimidación como resultado. Cualquier persona que haya acosado, discriminado, tomado represalias o intimidado/a alguien de esta manera estará sujeta a una acción disciplinaria según el Convenio Colectivo de la Madera.

Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.