POLÍTICA PARA LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO Y PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Índice

INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD 2
ÁMBITO DE APLICACIÓN 3
DEFINICIONES 3
«Discriminación» 3
«Violencia psicológica» 4
«Acoso» 4
«Acoso psicológico» 4
«Acoso sexual» 4
«Acoso laboral» 5
MEDIDAS SOLICITADAS A LAS EMPRESAS DEL GRUPO 5
RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA 6
ÓRGANOS 6
Asesor de confianza 6
Modo de elección y requisitos del asesor de confianza 7
Comité para atender casos de discriminación, molestias y acoso psicológico 7
PROCEDIMIENTOS PARA LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA O ACOSO (SEXUAL O MORAL). 8
Procedimiento de denuncia 8
Comprobación de las violaciones y procedimientos 8
Procedimiento informal 9
Procedimiento formal 10
Procedimiento formal ante el Comité 10
Cláusula de salvaguardia 11
Confidencialidad 11
Costes 11
Normas finales 11
CONFIDENCIALIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS 11
DENUNCIA DE HECHOS INEXISTENTES 12
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN 12
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES 13
DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA 13

INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD

El Grupo Faravelli pretende mantener las mejores condiciones de bienestar en su interior, garantizando un ambiente de trabajo inspirado en los principios de igualdad y protección de la libertad, la dignidad y la inviolabilidad de la persona.

Dado que los conflictos interpersonales son parte de la vida y también surgen en el ámbito laboral, siendo conscientes de que no todos son sinónimo de acoso y violación de la integridad personal, también somos conscientes de que lamentablemente, en determinados entornos, puede suceder que no se combatan formas reales y propias de violencia y que puedan ocurrir tanto por la ausencia de una concienciación adecuada, a todos los niveles, del concepto de violencia en sí, como por la ausencia de una red sólida de escucha, asistencia y protección para la víctima.

Nuestro objetivo es evitar que problemas no resueltos entre los empleados deriven en conductas lesivas para la personalidad, la dignidad o la integridad psicofísica de uno o más de nuestros empleados y que el ambiente de trabajo constituya un lugar seguro, en el que cada trabajador pueda expresar libremente su personalidad, sin temor a acciones o conductas discriminatorias que pongan en riesgo su salud psicofísica.

Por tanto, con esta Política[1], el Grupo Faravelli reitera su compromiso de proteger la integridad personal de sus empleados, en todos los niveles jerárquicos, y da a conocer su enfoque de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia, acoso o discriminación instaurada en la empresa.

La presente Política define las reglas que todas las empresas del Grupo deben aplicar para prevenir cualquier acto discriminatorio y garantizar la igualdad de condiciones a todos los trabajadores sin distinciones de edad, etnia, condición social, opinión política, creencia religiosa, género, orientación sexual, discapacidad u otro.

---

[1] La presente Política hace referencia a las siguientes normas:

- Artículos 2, 3, 4, 32, 35, 36 y 37 de la Constitución de la República Italiana.
- Resolución de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo (DOUE n.º C/157 de 27 de junio de 1990).
- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOUE n.º L/49 de 24 de febrero de 1992), con el código de conducta adjunto relativo a las medidas a adoptar en la lucha contra el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo A3-0043/94, de 11 de febrero de 1994, relativa al nombramiento de un asesor en las empresas (DOUE n.º C 61 de 28 de febrero de 1994).
- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOUE n.º L 269/15 de 5 de octubre de 2002).
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 8 de noviembre de 2007, por la que se presenta el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la UE.
- Artículo 2087, Código Civil (Protección de las condiciones de trabajo);
- Artículos 521, 527, 594, 660 del Código Penal.
- Decreto Legislativo del 11 de abril de 2006, n.º 198 (Código para la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 28 de noviembre de 2005, n.º 246) - Art. 26 y 50 bis (BO n.º 125 de 31 de mayo de 2006 - Suplemento Ordinario n.º 133).
- Código de Ética, medidas disciplinarias y comités disciplinarios.
- Convenio Colectivo Nacional Laboral del Comercio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es emitida por Giusto Faravelli S.p.A. y es implementada por todas las empresas controladas por esta y se aplica directamente a todos los trabajadores contratados con contrato laboral, cualquiera que sea el tipo de relación establecida y la función desempeñada, así como a las personas que desempeñan su actividad dentro del Grupo en virtud de relaciones contractuales de consultoría, contrata o colaboración en cualquier calidad.

Los principios contenidos en esta Política se aplican a todos los aspectos relativos a la relación laboral (desde la selección, pasando por la fase de contratación, hasta el crecimiento profesional, la retribución, etc.).

Todas las empresas del Grupo se comprometen a basar todos los aspectos relativos a la relación laboral en el mérito y el rendimiento de los trabajadores, sin influencia alguna de factores tales como la raza, etnia, orientación sexual, opinión política, etc. Asimismo, en el desempeño de su actividad laboral, todo el personal de las empresas del Grupo Faravelli debe contribuir a garantizar un clima laboral en el que el respeto a la dignidad de la persona sea la base de las relaciones interpersonales y en el que la práctica de la discriminación (racial o étnica), la violencia (física o psicológica) y el acoso (sexual o moral), se consideren naturalmente inaceptables.

Esta norma deberá darse a conocer por las empresas del Grupo a todos los trabajadores, así como a las nuevas incorporaciones en el momento de establecer la relación laboral.

DEFINICIONES

A los efectos de esta Política, se aplican las siguientes definiciones.

«Discriminación»

La discriminación consiste en el trato desigual, aplicado hacia un individuo o un grupo de individuos, en virtud de su pertenencia a una categoría particular.

La dignidad de toda persona es inviolable, por lo que cada individuo debe ser respetado, protegido y tratado del mismo modo que los demás. Se vulnera el principio de igualdad de trato cuando una persona es tratada de manera injustificadamente diferente por razón de su origen, etnia, sexo, edad, idioma, posición social, forma de vida, creencias religiosas, filosóficas o políticas, o deficiencias físicas, mentales o psíquicas, en comparación con otra persona en una situación similar y este comportamiento conduce al menosprecio y la marginación.

La discriminación es directa cuando, debido a la religión, creencias personales, discapacidad, edad u orientación sexual, una persona recibe un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o recibiría otra persona en una situación similar.

La discriminación es indirecta cuando una disposición, un criterio, una práctica, un acto, un acuerdo o una conducta aparentemente neutrales pueden colocar en una situación especialmente desventajosa a las personas que profesan una determinada religión o ideología de otra naturaleza, las personas con discapacidad, las personas de una determinada edad u orientación sexual, en comparación con otras personas.

«Violencia psicológica»

La violencia psicológica es una forma de terror psicológico que se ejerce en el lugar de trabajo, a través de comportamientos agresivos y de acoso repetidos por parte de compañeros y/o superiores.

Se trata por tanto de una acción, o una serie de acciones, que se repiten en el tiempo por uno o más perpetradores, con el fin de dañar a alguien de forma sistemática y con un fin muy concreto. La víctima es agredida intencionadamente con estrategias encaminadas a su aislamiento psicológico, social y profesional. Esto a menudo resulta en un debilitamiento de las relaciones sociales de la víctima, la cual se relega al aislamiento y la marginación.

En particular, constituyen violencia psicológica las conductas lesivas, o consideradas como tales, realizadas, incluso en presencia de terceros:

- de la imagen de la persona, como por ejemplo ofensas, intimidaciones, injurias, calumnias, insultos, agresiones, burlas, difusión de información confidencial, insinuaciones sobre problemas físicos o psicológicos de la Persona y/o de sus familiares, la reducción a un estado de sometimiento o sumisión;
- de la profesionalidad del trabajador(a), tales como amenazas de despido, traslados inmotivados, prejuicios sobre las perspectivas de carrera, retirada injustificada de tareas ya encomendadas, asignación de tareas impropias del puesto, asignación de tareas inadecuadas, imposibles o claramente inútiles, la sistemática desvalorización de los resultados, el impedimento de la actividad laboral, el vaciamiento de las tareas asignadas, la falta o privación injustificada de herramientas de trabajo, la exclusión injustificada de proyectos, la solicitud de tareas extraordinarias no justificadas por las necesidades del servicio, excesos de control sobre el trabajo, advertencias repetidas e injustificadas, denegaciones injustificadas de vacaciones o permisos, etc...;
- de desarrollo profesional, intentos de marginación o aislamiento, el cambio injustificado de tareas o compañeros con el único ánimo de persecución, limitaciones de la facultad de expresión o comunicación, separación arbitraria del lugar de trabajo, exclusión de fiestas o almuerzos de la oficina, etc.

«Acoso»

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo «El acoso consiste en un comportamiento repetido e irrazonable dirigido contra un empleado o un grupo de empleados y destinado a perseguir, humillar, intimidar o amenazar a la persona acosada. El acoso puede comportar agresiones tanto verbales como físicas, así como actos más sutiles como el aislamiento social. El objeto del acoso puede ser la dignidad de una persona, su capacidad profesional, su vida privada, sus características físicas, su raza, su género o su orientación sexual.»

«Acoso psicológico»

El término Mobbing describe una serie de acciones hostiles prolongadas en el tiempo, llevadas a cabo sistemáticamente en el lugar de trabajo para destruir psicológica y socialmente a una persona con el objetivo final de expulsarla de su lugar de trabajo.

«Acoso sexual»

Se entiende por «acoso sexual en el ámbito laboral» cualquier conducta de carácter sexual o basada en el género que, para una de las partes, resulte no deseada y atente contra la dignidad de la persona.

Se consideran acoso sexual, a título enunciativo y no limitativo:

- solicitudes explícitas o implícitas de servicios sexuales, gestos o guiños provocativos o inapropiados de carácter sexual, el contacto físico voluntario no deseado o molesto, valoraciones verbales del aspecto físico o partes anatómicas del cuerpo;
- cualquier promesa o cualquier acto, tras la negativa de servicios sexuales, implícitos o explícitos, como amenazas, represalias, exclusiones, etc..., que puedan influir en el establecimiento, el desarrollo o el cese de la relación laboral;
- alusiones o comentarios sobre la sexualidad u orientación sexual que sean dañinos u ofensivos;
- la publicación o exhibición de material pornográfico de carácter sexual u ofensivo para la dignidad de las personas en los locales donde se desarrolla la actividad laboral, incluso en forma de panel salvapantallas en el ordenador personal;
- escritos, expresiones verbales, mensajes de correo electrónico, mensajes telefónicos, llamadas telefónicas, etc. denigrantes y ofensivos, o considerados como tales, que hagan referencia al sexo o a la diversidad de expresión de la sexualidad. El acoso sexual perpetrado por personas que se aprovechan de su posición de poder se agrava si va acompañado de amenazas o chantajes sobre sus condiciones laborales.

«Acoso laboral»

Por Acoso laboral se entiende la persecución de una persona en el ámbito laboral en la que quien acosa (acosador) llega incluso a influir en los hábitos de vida diaria de la víctima por motivos derivados de la relación laboral. Se trata de una estrategia adicional al acoso psicológico para obligar con más fuerza a la víctima a dimitir o disuadirla de ejercer sus derechos.

El acoso laboral se manifiesta a través de un ataque repetido de violencia psicológica con el uso de cartas de advertencia y disciplinarias, enviadas también durante el no laboral del trabajador, en días festivos, por la tarde o por la noche, por correo electrónico, correo electrónico certificado, WhatsApp, o incluso mediante el envío de cartas amenazantes con denuncias y procedimientos disciplinarios en perjuicio de la víctima, con el objeto de molestar, infundir miedo, causar ansiedad, molestar la tranquilidad familiar de la víctima, su vida privada, hasta el punto de obligarla a mudarse o a ausentarse del trabajo.

MEDIDAS SOLICITADAS A LAS EMPRESAS DEL GRUPO

Para proteger la dignidad y el bienestar de sus trabajadores, todas las empresas del Grupo se comprometen a garantizar que, en el lugar de trabajo, todo el personal:

- respete los derechos, la dignidad y el valor de los demás;
- apoye plenamente la aplicación de la igualdad de oportunidades y la no discriminación;
- proteja la salud y la seguridad propias y la de otras personas;
- trate a los demás como a sí mismo;
- cree y mantenga un ambiente de trabajo que sea lo más armonioso posible y no intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- muestre imparcialidad hacia las personas, para garantizar que todos sean tratados de manera justa e igualitaria;
- apoye a cualquier persona que manifieste haber sido discriminada o acosada y sea sensible a la percepción de la situación, instándola a denunciar el caso;
- denuncie cualquier acoso o discriminación del que tenga conocimiento;
- mantenga la máxima confidencialidad sobre la información recibida.

Todas las empresas del Grupo garantizan además que cada trabajador se abstenga de:

- ejercer cualquier forma de acoso (intimidación, bullying, abuso, insultos, marginación, exclusión, acecho y cualquier forma o actitud discriminatoria);
- inducir, presionar o persuadir a otros para que discriminen o acosen o incluso propongan un acto de discriminación o acoso;
- oprimir a un trabajador que haya denunciado discriminación o acoso o que haya emprendido acciones legales o haya brindado su testimonio o información en un caso de discriminación o acoso;
- participar y/o fomentar rumores sobre casos de acoso o discriminación presuntos o reales.

RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La violencia, el acoso y la discriminación violan las leyes y normas sobre la dignidad, la protección de la salud e igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que cualquier acoso, violencia o discriminación, ya sean directos o indirectos, basados en la pertenencia étnica, la confesión religiosa, las opiniones personales, políticas o sindicales, la edad, el sexo o la discapacidad no serán tolerados de ningún modo por ninguna empresa del Grupo y serán objeto de un proceso disciplinario.

Igualmente reprobable y punible es la actitud omisiva por parte de quienes ven o conocen casos de acoso y no los denuncian.

ÓRGANOS

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de esta Política y establecer caminos para proteger el derecho a la igualdad de oportunidades, mejorar el bienestar de quienes trabajan y combatir la discriminación, el acoso, el acoso sexual, el acoso psicológico y el acoso laboral, el Grupo identifica las figuras y estructuras de referencia a que se refieren los párrafos siguientes que intervienen en situaciones de malestar laboral, discriminación, conflicto, molestias y maltrato, con el fin de encontrar una solución.

Asesor de confianza

En la sociedad matriz Giusto Faravelli S.p.A. se ha establecido la figura del asesor de confianza. El asesor actúa en el ámbito de materias a que se refiere esta Política y presta apoyo y asistencia a los trabajadores de cada empresa del Grupo, también en relación con las medidas a adoptar.

El asesor de confianza recoge las solicitudes y denuncias, concertando también citas personales dirigidas a:

- la escucha experta;
- sugerencias para el manejo más adecuado del malestar;
- asesoramiento y asistencia a todas aquellas personas que trabajan en cualquier puesto en la Empresa y que vivan situaciones de malestar psicológico relacionadas con el trabajo;
- asesoramiento a los órganos y estructuras organizativas de cada empresa del Grupo para una mejor solución del problema.

El asesor es la persona de contacto a la que todo empleado puede acudir, si es objeto de acoso, acoso sexual, discriminación, acoso psicológico y acoso laboral o de actuaciones que en cualquier caso vayan en detrimento de su dignidad y libertad personal en el entorno laboral, para obtener asesoramiento y asistencia con el fin de resolver el malestar.

El asesor también facilita las relaciones humanas y profesionales y comprueba la existencia de la conducta denunciada.

El asesor ejerce sus funciones con plena autonomía.

Se garantizan al asesor los medios necesarios para el desempeño de sus funciones, respetando la confidencialidad. Las empresas del Grupo se comprometen a no obstaculizar el uso del asesor de confianza por parte de ningún interesado y a evitar posibles represalias incluso contra posibles testigos.

El asesor de confianza podrá solicitar a la Empresa la colaboración de expertos externos.

El asesor de confianza colabora con la Dirección en el impulso de iniciativas de formación, información y sensibilización en la materia.

El asesor ejerce las funciones que se le asignan mediante el procedimiento de denuncia informal y formal.

El asesor de confianza informa anualmente a la Dirección de Giusto Faravelli S.p.A. sobre su actividad y los casos tratados.

El asesor de confianza podrá ser revocado en caso de incumplimientos graves, omisiones, retrasos o violaciones de las obligaciones de imparcialidad, corrección y confidencialidad en el ejercicio de sus funciones, mediante disposición motivada de la Dirección de Giusto Faravelli S.p.A.

Modo de elección y requisitos del asesor de confianza

El asesor de confianza es elegido mediante una selección basada en calificaciones y entrevistas entre personas de indudable capacidad, independencia, imparcialidad y confidencialidad:

- principalmente entre empleados fijos de las empresas del Grupo;
- entre consultores externos, siempre que tengan experiencia previa demostrada en la función de responsable del Servicio de Escucha / asesor de confianza y los requisitos profesionales;

todos los candidatos deberán tener una titulación en el ámbito sociosanitario o psicológico o de derecho laboral, así como poseer las competencias, experiencia y capacidad acreditadas en el sector.

El asesor de confianza es nombrado por el Consejo de Administración de Giusto Faravelli S.p.A. y ejerce su cargo durante tres años, renovables con el mismo procedimiento indicado anteriormente y puede ser sustituido antes de la expiración del cargo únicamente si concurren causas justificadas (incluido el incumplimiento de los requisitos) que impidan la continuación del mandato.

En caso de renuncia, dimisión o causas sobrevinientes que no permitan la continuación de la actividad o, en caso de pérdida de los requisitos necesarios del asesor de confianza, se procederá a realizar una nueva selección en un plazo máximo de 30 días desde el cese del cargo.

El asesor de confianza ejerce sus funciones con total autonomía y durante el horario laboral en los locales puestos a disposición por cada empresa del Grupo, que además le prestarán todo el apoyo necesario para el desarrollo de sus actividades. Las actividades del asesor de confianza deben considerarse como parte de la carga de trabajo de la persona designada. Salvo disposición en contrario en la negociación de la administración descentralizada, no se prevé ninguna compensación adicional por las funciones.

Comité para atender casos de discriminación, molestias y acoso psicológico

El Comité para la atención de casos de discriminación, molestias y acoso psicológico, en adelante denominado Comité, está integrado por:

a. el presidente del Consejo de Administración de Giusto Faravelli S.p.A., o su delegado, en funciones de presidente;
b. el presidente del Consejo de Administración de la empresa del Grupo a la que pertenece el trabajador, si es diferente de Giusto Faravelli S.p.A.;
c. el asesor de confianza, en funciones de secretario;
d. el responsable de la gestión de Recursos Humanos de Giusto Faravelli S.p.A., o su delegado;
e. el directivo de quien depende la oficina de destino del trabajador en cuestión, o su delegado;
f. un representante sindical nacional o un representante de la Representación Sindical Unitaria (RSU), elegido por el trabajador;
g. el médico competente, responsable del lugar de trabajo;
h. el responsable del Servicio de Prevención y Protección.

Los integrantes no deben estar personalmente involucrados en el caso de que se trate, ni siquiera tratándose de la existencia de vínculos de parentesco dentro del cuarto grado ya sea con el cónyuge o el conviviente de quien hubiera sido responsable o de quien hubiera sufrido la conducta ilícita.

PROCEDIMIENTOS PARA LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA O ACOSO (SEXUAL O MORAL).

El siguiente procedimiento se aplica a cada empresa del Grupo para denunciar cualquier conducta lesiva.

Procedimiento de denuncia

El trabajador que crea haber sufrido actos o conductas que, presumiblemente, puedan constituir casos de discriminación, acoso o acoso psicológico, a las que se refiere este Código, podrá valerse, sin perjuicio de cualquier otra forma de protección jurisdiccional y de las formas de protección allí previstas, del procedimiento informal o del procedimiento formal que se describen en los artículos siguientes.

Se garantiza siempre la máxima confidencialidad de los datos y la protección contra cualquier conducta de represalia.

Cada empresa del Grupo debe garantizar que no se permitan formas de represalia directa o indirecta contra cualquier persona que denuncie un caso de discriminación, acoso y/o acoso psicológico, incluidos terceros o testigos.

Comprobación de las violaciones y procedimientos

Sin perjuicio de la protección en materia civil y penal en los términos previstos por la ley, cualquier persona que haya sido objeto de acoso psicológico, violencia psicológica, acoso, acoso sexual y/o discriminación, podrá ponerse en contacto inmediatamente con el asesor de confianza para resolver la situación de malestar mediante la activación del procedimiento informal o del procedimiento formal. Ambos procedimientos son gestionados por el asesor de confianza establecido en la empresa Giusto Faravelli S.p.A.

El asesor de confianza deberá tomar inmediatamente las iniciativas oportunas y activar el procedimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes desde que tenga conocimiento del hecho.

Se asegura y garantiza la absoluta confidencialidad durante todo el procedimiento, ya sea formal o informal.

La persona acusada de acoso, acoso sexual, discriminación, acoso psicológico y acoso laboral tiene derecho a ser asistida de conformidad con las normas sobre procedimientos disciplinarios.

Procedimiento informal

Si el trabajador cree que es objeto de actos o conductas que, presumiblemente, puedan constituir supuestos de discriminación, acoso y acoso psicológico a que se refiere esta Política, podrá dirigirse al asesor de confianza con el fin de analizar la situación de malestar, facilitar su solución y restablecer el ambiente de trabajo pacífico. El trabajador que pretenda recurrir al procedimiento informal podrá dirigir su solicitud oral o escrita al asesor de confianza, también a través del canal de «Inclusión» adecuado, especificando en este caso que se trata de una «denuncia informal». Las denuncias transmitidas a través del canal de «Inclusión» son atendidas exclusivamente por el asesor de confianza e implican la asignación de un código de identificación único a la denuncia, que permite consultar el estado de las denuncias y comunicarse con el asesor de confianza.

El asesor de confianza, una vez reciba la denuncia:

- procede, de manera confidencial, a obtener los elementos e información necesarios para llevar a cabo una investigación preliminar;
- examina el caso proporcionando al interesado toda la información útil, en relación con la gravedad de los hechos, sobre las posibles formas de protección, incluidas las jurisdiccionales, previstas por la ley;
- habiendo detectado que la denuncia no es manifiestamente infundada, previo consentimiento del interesado:
    - toma todas las iniciativas útiles para resolver el problema;
    - solicita, cuando lo considere necesario, la opinión del médico competente y hace uso de la profesionalidad de los empleados internos o de organismos con los que la Empresa, en su caso, haya celebrado acuerdos al respecto;
    - escucha a las partes implicadas y valora, con su consentimiento, la oportunidad de mantener una discusión directa en presencia de las mismas;
    - en caso necesario, invita al/a la presunto(a) autor(a) de la conducta de acoso a mantener una entrevista y, en su caso, recoge testimonios, accede a documentos administrativos, organiza una reunión entre la parte perjudicada y el/la presunto(a) autor(a), con el fin de llegar a una resolución del caso.

Durante la entrevista, el asesor de confianza señala a las partes implicadas que, de persistir la conducta no deseada, la parte perjudicada podrá solicitar la activación del procedimiento formal previsto en el artículo siguiente.

El asesor de confianza elabora un informe específico de esta entrevista, firmado también por las partes, que reciben una copia. El original se envía a la Dirección, que custodia el archivo reservado para los procedimientos a que se refiere la presente Política. Al final del procedimiento, que deberá completarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la solicitud por escrito, el asesor de confianza comunica por escrito sus conclusiones a las partes implicadas, sugiriendo asimismo las acciones más adecuadas para resolver el caso.

En caso de fracaso del procedimiento informal o de su indisponibilidad, el asesor de confianza informará al/a la interesado(a) sobre las demás vías disponibles encaminadas a encontrar la solución más adecuada al caso.

La Dirección de Giusto Faravelli S.p.A. proporciona todas las herramientas y la colaboración necesarias para la tarea del asesor de confianza.

Si la denuncia informal se transmite a través del canal de Inclusión, las comunicaciones del asesor de confianza al denunciante se realizan a través del mismo canal.

El interesado podrá, en cualquier momento, renunciar al procedimiento iniciado mediante escrito, o solicitar que se inicie el procedimiento formal.

Procedimiento formal

Si la persona que es objeto de cualquier conducta lesiva de la dignidad, en casos de discriminación, acoso, violencia o acoso psicológico, considera ineficaces los intentos de solución informal del caso, o si la conducta no deseada persiste después de dicha intervención, podrá recurrir al procedimiento formal.

El trabajador que pretenda recurrir al procedimiento formal presenta una solicitud específica para activar la intervención del asesor de confianza. La solicitud deberá presentarse mediante comunicación enviada a través del canal de «Inclusión» , especificando en este caso que se trata de una «denuncia formal». El canal emite un recibo de entrega que contiene la fecha y el código único de denuncia a través del cual el denunciante puede verificar el progreso de la denuncia y comunicarse con el asesor de confianza.

Las denuncias recibidas a través del canal de «Inclusión» son recibidas por el asesor de confianza y enviadas a la Dirección, que transmite los documentos al Comité, sin perjuicio, en todo caso, de cualquier otra forma de tutela jurisdiccional.

También en cumplimiento de los principios que rigen el Código de Igualdad de Oportunidades - (Decreto Legislativo n.º 198/2006), la Dirección de Giusto Faravelli S.p.A., si lo considera oportuno durante el procedimiento disciplinario, habiendo oído a la persona que se considera víctima de acoso psicológico y/o acoso y/o discriminación, adopta las medidas organizativas y todas las intervenciones útiles previstas por las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias vigentes que se consideren adecuadas en cada momento para el cese inmediato de las conductas lesivas y la resolución del caso, con el fin de restablecer el ambiente de trabajo pacífico.

Cada iniciativa debe tomarse con prontitud y el procedimiento formal debe definirse en un plazo de 60 días desde la presentación de la solicitud. En cualquier momento del procedimiento la parte perjudicada podrá retirar la denuncia solicitándolo por escrito.

Procedimiento formal ante el Comité

El Comité se reúne previa convocatoria del secretario dentro de los diez días siguientes a la fecha de recepción de la denuncia.

Durante la primera reunión, tras comprobar la regularidad de su composición, el Comité procede al examen preliminar de la solicitud.

El Comité examina el fondo de la solicitud y la documentación adjunta presentada por el interesado y, si la considera procedente, ordena al asesor de confianza que lleve a cabo la investigación correspondiente.

Al finalizar la fase de investigación preliminar, el Comité evalúa la información y documentación recabadas por el asesor de confianza sobre el caso en cuestión, escucha a las partes y procede, si lo considera oportuno y con el consentimiento de las partes, a organizar una discusión directa en presencia de las mismas. La discusión es obligatoria si ambas partes lo solicitan.

El asesor realiza la investigación dentro de los 20 días siguientes a la fecha de la primera reunión del Comité.

El Comité determina, dentro de los 20 días siguientes a la fecha de recepción de la investigación presentada por el asesor, las intervenciones útiles, previstas por las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias vigentes, para la resolución del caso y las propone a los órganos competentes de la Administración.

El examen y comprobación de las denuncias se realizará con la cautela que requiere la sensibilidad de las denuncias y en pleno cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad.

Cláusula de salvaguardia

Durante el desarrollo del procedimiento informal o formal, a que se refieren los párrafos anteriores, sin perjuicio de los procedimientos para los cuales las disposiciones establecen plazos obligatorios que deben respetarse, por norma general se suspenderán la adopción y ejecución de cualquier medida contra el solicitante relacionada con el motivo de la controversia, a menos que la medida sea refrendada por el mismo para su aceptación, incluso de forma provisional.

Se prohíbe cualquier forma de represalia contra cualquier persona que denuncie las conductas mencionadas en esta Política. Se ofrecen garantías similares a los posibles testigos. Cualquier caso de represalia directa o indirecta también puede evaluarse desde un punto de vista disciplinario.

Confidencialidad

Todas las partes involucradas en la gestión de los casos a que se refiere la presente Política o que hayan tenido conocimiento de ellos por cualquier motivo, están obligadas a cumplir con las disposiciones vigentes en materia de protección de la confidencialidad de los datos personales.

Costes

Las funciones y actividades previstas en el presente documento para el asesor de confianza y el Comité se entienden realizadas a título gratuito, no previéndose ninguna compensación directa o indirecta, ni ningún tipo de reembolso.

Normas finales

La presente Política hace referencia a la legislación nacional y comunitaria vigente que regula la igualdad de oportunidades, el bienestar organizacional, la discriminación, el acoso y el acoso psicológico en el ámbito laboral.

Con el fin de garantizar la máxima difusión de esta Política y sus modificaciones, la misma será publicada en la intranet corporativa para todos los trabajadores que desempeñan su actividad en las empresas del Grupo Faravelli.

CONFIDENCIALIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

Cada empresa del Grupo debe garantizar que todas las personas implicadas, en cualquier calidad, en cada fase del procedimiento actúen con confidencialidad y discreción, manteniendo el secreto de los hechos e informaciones de los que tengan conocimiento en cada etapa de la gestión del caso.

Evidentemente, en caso de ser necesario, subsiste la obligación de declarar como testigo ante los tribunales civiles y/o penales competentes.

En particular, quienes reciben la denuncia de acoso, las personas que gestionan el proceso disciplinario, las personas que estén directamente interesadas en el hecho, quienes prestan testimonio y todas la personas implicadas, deberán abstenerse de revelar información a personas ajenas al caso y deberán comprometerse a adoptar una actitud respetuosa con la privacidad de las personas implicadas y, más en general, la confidencialidad de lo sucedido. En caso de violaciones comprobadas de la confidencialidad, se tomarán medidas disciplinarias.

DENUNCIA DE HECHOS INEXISTENTES

La persona que denuncie hechos inexistentes estará sujeta a sanciones disciplinarias.

En ningún caso se tolerarán las acusaciones y darán lugar a responsabilidad disciplinaria.

Si la denuncia resulta infundada, la Dirección podrá emprender iniciativas para la rehabilitación de la persona acusada.

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Cada empresa del Grupo está obligada a:

- identificar y eliminar las posibles causas del fenómeno, cuando el médico competente denunciase condiciones de trabajo, factores organizativos y de gestión que pudiesen ser fuente de estrés laboral o dar lugar a acciones persecutorias y/o violentas;
- impulsar una acción de seguimiento sobre la implementación real de la presente Política, previendo cualquier adición o modificación;
- difundir una cultura organizacional consciente de la gravedad de los fenómenos discriminatorios y de acoso y de las consecuencias individuales y sociales de tales actos;
- promover la cohesión y la solidaridad entre los empleados, a través de un conocimiento específico de los roles y la dinámica interpersonal en las oficinas, también con el objeto de favorecer la recuperación de la motivación y el afecto por el entorno laboral por parte del personal.

Cada empresa del Grupo se encargará de hacer llegar la presente Política a los trabajadores y de comprobar que se conozcan y entiendan los procedimientos de presentación de denuncias. En concreto, los trabajadores deberán ser informados, de forma clara y comprensible, incluso mediante sesiones de formación e información, de lo siguiente:

- los canales para la transmisión de denuncias internas;
- las direcciones a las que se deberán enviar las comunicaciones;
- los responsables de examinar y evaluar la denuncia y el conjunto de funciones llamadas a indicar los métodos de solución del problema;
- la necesidad de una descripción concisa pero precisa de la discriminación y/o el acoso sufridos, su nombre y una dirección en la que se le pueda contactar posteriormente;
- la facultad, de todos modos, de denunciar cualquier conducta ante la autoridad judicial.

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Los datos serán tratados exclusivamente para los fines indicados en el presente procedimiento de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, así como lo dispuesto en el Decreto Legislativo n.º 196, del 30 de junio de 2003, modificado por el Decreto Legislativo n.º 101, del 10 de agosto de 2018, de conformidad con los arts. 13 y 14 del Reglamento Europeo 679/16 que se adjunta a la presente Política.

DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política se distribuye en el momento de la contratación y a todo el personal al servicio de cada empresa del Grupo, que deberá comprometerse a respetarla.