

FORMULARIO DE DENUNCIA FRENTE AL LABORAL Y/O CONTRA PERSONAS LGTBI

Las empresas EUROTEx TCH e INDUSTRIAS QUIMICAS EUROTEx, S.L habilitan el siguiente formulario de denuncia como parte de la implantación del procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral y acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales (LGTBI), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Si usted no desea usar esta vía de denuncia, tiene otras dos opciones en las que igualmente, se preservará la total confidencialidad de la denuncia: Si usted no desea usar esta vía de denuncia, tiene otras dos opciones en las que igualmente, se preservará la total confidencialidad de la denuncia:

- Correo electrónico a denunciasacoso@eurotex.es, incluyendo el formulario de denuncia disponible en esta web y los documentos de prueba que usted estime.
- Presentación presencial a María del Carmen Falcón de RRHH, incluyendo el formulario de denuncia disponible en esta web y los documentos de prueba que usted estime.

Conceptos y conductas constitutivas de acoso laboral, y contra personas LGTBI

1 Acoso Psicológico o Moral en el Trabajo

Se trata de la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Es, por tanto, una conducta que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habersele causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. En el extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso, existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término.

Así, NO tendrán la consideración de Acoso Psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse “acoso psicológico” si no reúne las condiciones de la definición.
- Cuando se produzcan acciones de Violencia en el Trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas NO sean realizadas de forma Reiterada y Prolongada en el Tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de “riesgo psicológico en el trabajo”, pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.
- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.
- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador. Un instrumento útil para determinar si una persona está sometida a Acoso Laboral o no, es el Diario de Incidentes (ver punto 7 – Diario de Incidentes) publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español. Esta herramienta puede utilizarse por parte del personal de la empresa de forma previa a la activación del presente Protocolo, con el fin de determinar si realmente está ante una situación de riesgo.

Con este instrumento, la propia persona que puede estar sufriendo esta situación define los diferentes acontecimientos que identifica como conflictivos con otras personas de su entorno laboral, susceptibles de generar acoso.

El Diario de Incidentes pretende ayudar en la prevención del riesgo de acoso o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso, ya que permite recoger de forma metódica las posibles conductas de acoso y ofrece a la empresa la posibilidad de intervención primaria -y dar cumplimiento a la legislación- ayudando a la detección precoz de conflictos latentes que podrían ser casos de mobbing, con el fin de poder empezar a actuar desde su inicio ante el posible caso y evitar o minimizar al máximo las consecuencias negativas asociadas a las conductas de acoso, incluso antes de la activación del presente Protocolo.

1.1 Tipos de Acoso en el Entorno Laboral

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.

- Acoso horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- Acoso ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

1.2 Fases del Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

1.3 Grados de Acoso

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1. Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
2. Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
3. Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

2 Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Para este punto, existe un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo específico, aprobado y publicado junto a los Planes de Igualdad de Eurotex TCH S.A. e Industrias Químicas Eurotex S.L.

3 Acoso a personas LGTBI o por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales

Por ser un apartado extenso de la ley la que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la ley Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer transexual/ hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

4 Acoso Discriminatorio

Tomemos como referencia las siguientes Leyes españolas, La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artº. 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:

- Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Este formulario se enviará a la Persona responsable del tratamiento de denuncias, que tratará sus comentarios con la máxima atención y sus datos con total confidencialidad. Identifique el asunto sobre el que desea comunicarse con nosotros y explíquelo tan extensamente como necesite. Para mayor facilidad, en este enlace puede encontrar el. Todos los campos marcados con asterisco son obligatorios.

Página 6 de 5

--	--

ACEPTACIÓN DE TÉRMINOS LEGALES

- ☐ He leído, entendido y acepto las condiciones y finalidad de este formulario. *
- ☐ He leído el documento informativo anexo y firmo el consentimiento expreso. *

Puedes leer el documento **Tratamiento de mis datos personales** a continuación:

EL/LA TITULAR DE LOS DATOS MANIFIESTA LO SIGUIENTE:

- ☐ Declaro haber sido informado de forma expresa sobre todos los puntos que aparecen relacionados en este documento, incluida la posibilidad de revocar mi consentimiento u oponerme al tratamiento de los datos y de las consecuencias derivadas del ejercicio de tales derechos. *
- ☐ Otorgo mi consentimiento expreso, inequívoco, libre y específico para que mis datos personales que constan en el formulario y los documentos que pudieran facilitarse a lo largo de la tramitación del expediente, puedan ser incluidos en un fichero titularidad de Eurotex y tratados con el fin de que pueda gestionar la denuncia, escrito o queja, presentada por el canal de gestión de denuncias respectivo y gestionarse la instrucción, investigación y resolución del mismo. *

Documento informativo de términos legales

DOCUMENTO INFORMATIVO Y CONSENTIMIENTO EXPRESO PARA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL CANAL DE DENUNCIAS

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018, se le informa de los siguientes aspectos:

- Los datos de carácter personal que se recaban en el formulario, en los documentos adjuntos al mismo, los que pudieran facilitarse a lo largo de la tramitación del expediente de investigación y resolución, serán incluidos en un fichero titularidad de Eurotex, que tiene su domicilio a estos efectos en su Sede Central, en Polígono Industrial Santa Isabel S/N, 42520, El Viso del Alcor, Sevilla,
- El tratamiento que Eurotex va a hacer de sus datos es necesario para el análisis, tramitación y resolución de la denuncia formulada.
- En caso de oposición al tratamiento de los datos, la denuncia no podrá ser tramitada y resultará imposible la gestión, desarrollo y cumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo.

- Eurotex tiene nombrado Delegada de Protección de Datos con quien se podrá contactar en el correo electrónico laboral@eurotex.es y/o en la dirección postal Polígono Industrial Santa Isabel S/N, 42520, El Viso del Alcor, Sevilla.
- La base jurídica del tratamiento de datos se encuentra en el consentimiento expreso e informado del titular de los datos.
- Para el cumplimiento por parte de Eurotex de las obligaciones legales derivadas de la denuncia presentada, los datos y la información que contenga datos de carácter personal sensible será tratada con las medidas de seguridad apropiadas con el fin de garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo sobre los derechos y libertades de las personas.
- Con el fin de poder gestionar su denuncia los datos podrán ser cedidos a los Órganos de la Administración Pública que resulten competentes para gestionar sus respectivas funciones y servicios.
- La dirección de correo electrónico del Canal de denuncias será utilizada para realizar todas las comunicaciones con el denunciante y otras partes concernidas en el proceso de gestión e investigación de las comunicaciones.
- Los datos serán conservados durante el tiempo que dure la tramitación y resolución de la denuncia y el que marca la normativa.
- En cualquier momento la persona titular podrá ejercer sus derechos de acceso a los datos y, en su caso, de rectificación, supresión, limitación u oposición al tratamiento de los mismos, y el derecho a la portabilidad de los datos, así como revocar su consentimiento al tratamiento de sus datos. Estos derechos podrán ser ejercidos mediante solicitud por escrito a Eurotex a la dirección postal Polígono Industrial Santa Isabel S/N, 42520, El Viso del Alcor, Sevilla, o al correo electrónico laboral@eurotex.es. La revocación del consentimiento no afectará a la licitud del tratamiento basada en su consentimiento inicial.
- La persona denunciante tiene el derecho, en caso de que así lo considere, a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos).