



Norma General 3P de Reclamaciones de empleados por discriminación y acoso NG/GLO/RRHH/07

Edición: 05

Fecha: 15/04/16

Elaborado por:	Juan Luis Martín	Responsable Global de Relaciones Laborales y PRL	
Revisado por:	Javier Silva	Director Global Calidad y Procesos	
Aprobado por:	Miguel Bandrés	Director Global de Recursos Humanos	
Sustituye a:	Norma General 3P de Reclamaciones de empleados por discriminación	Edición: 04	Fecha: 01/08/14





- Esta Norma es de aplicación en todos los países en los que Prosegur tenga presencia. Deben conocer y garantizar su aplicación los Directores de Recursos Humanos de cada país con su equipo, y en el ámbito corporativo el **Director Global de Recursos Humanos y su equipo**.

En el caso que en un país Prosegur se documente una política o procedimiento de ámbito local al respecto para dar respuesta a requisitos legales de dicho país, dicha política y/o procedimiento local debe hacer mención a esta política de grupo y garantizar expresamente que se adhiere a los principios establecidos en la misma.

Definiciones

- Discriminación.** La discriminación y el acoso en el entorno laboral tiene lugar cuando un empleado es tratado en forma diferente intencionalmente debido a su raza, color, religión, sexo, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, nacionalidad de origen, incapacidad, género, orientación sexual (esto varía de Estado a Estado) o edad por el empleador, ya sea en las fases de contratación, disciplina, desempeño en los deberes del trabajo o terminación.
- Acoso moral (“mobbing”).** Se considera acoso moral el fenómeno por el cual una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona/s en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, arruinar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- Acoso sexual.** Se considera constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.
- Los empleados que **sufran una situación de discriminación o acoso** pueden enviar sus reclamaciones a través de la WEB de Prosegur . <https://www.prosegur.com/corp/Canal-Denuncias/index.htm>.
- La Dirección de Recursos Humanos, de cada país o corporativa, tiene que difundir entre los empleados la existencia del canal de denuncias establecido por los medios que considere más efectivos y debe establecer un sencillo procedimiento para tratar de asegurar que las reclamaciones que realicen los empleados lleguen a las personas designadas para realizar las actuaciones para su resolución.



Principios rectores de actuación ante reclamaciones por discriminación

- Cumplimiento de la legislación y los pactos laborales locales.
- Protección de la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- Agilidad y rapidez en la investigación y resolución del conflicto.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Búsqueda de la verdad y esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantía de la potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.

Principios del proceso de investigación

● El Director de Recursos Humanos debe asignar la reclamación a un Instructor que lleve a cabo el correspondiente proceso de investigación garantizando en todo momento la confidencialidad del mismo.

● Todo proceso de investigación debe cumplir los principios siguientes:

- Declaración de las partes implicadas.
- Práctica de los medios de prueba propuestos por las partes (tomar declaración a los empleados que hayan sido designados por las partes implicadas como medio de prueba para acreditar sus respectivas versiones de los hechos objeto de investigación). Las declaraciones prestadas se deben recoger documentalmente, y una vez leídas deben ser firmadas por el autor de las mismas.
- Informe de conclusiones de la investigación.
- Adopción de medidas para resolución del conflicto.
 - En el caso de confirmarse los hechos de la reclama, se deben adoptar las medidas disciplinarias pertinentes respecto a la persona reclamada.
 - En el supuesto de que no existan elementos claros para establecer la veracidad de los hechos reclamados pero se concluya que hay un conflicto laboral, la Dirección de Recursos Humanos del país debe poner todos los medios a su alcance para resolver dicho conflicto.



- Por último, si se acreditara la falsedad de la reclamación efectuada, se deben adoptar las medidas disciplinarias oportunas frente al reclamante.
- Una vez se traslade el Informe de actuaciones al Director de Recursos Humanos, se deben adoptar las medidas para la resolución del conflicto en el plazo de un mes desde la recepción del Informe.
- El Director de Recursos Humanos de cada país debe garantizar la custodia de documentos en lugar seguro y durante el plazo requerido según marco legislativo de cada país.

1. Documentos Asociados:

Código	Nombre