

POLÍTICA DE ACTUACIÓN ANTE EL CONFLICTO Y ACOSO

1. Síntesis de la Política

El objeto de esta Política es definir la sistemática que asegure el adecuado tratamiento de posibles conflictos y acoso u hostigamiento psicológico que pudieran producirse en el ámbito del trabajo y que afectara o fuera ejecutada por trabajadores de "Mondragon Assembly, S.Coop." de Aretxabaleta-Gipuzkoa (en adelante, MA).

2. Alcance

La presente Política es aplicable a todos los socios trabajadores y a cualquier otra persona que trabaje con contrato para MA o en su nombre y se refiere a acciones individuales y/o conjuntas desarrolladas sobre la base de la relación laboral.

3. Descripciones de conflicto y acoso

Las situaciones de conflicto y acoso quedan definidas de acuerdo a las siguientes descripciones:

Conflicto:

- Interacción entre personas independientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven a la otra parte como un obstáculo a sus metas.
- Cuando una de las partes experimenta una merma en su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse en esa situación.
- No se considerarán conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.

Acoso:

El acoso psicológico cubre todas las formas de comportamiento abusivo continuado, reiterado y prolongado en el tiempo sea éste una conducta, palabras, acciones, gestos o escritos repetitivos o sistemáticos que minen la personalidad, dignidad o el bienestar psicológico de una persona.

Aparece de diferentes formas:

- **Acoso Discriminatorio.** Es cualquier comportamiento verbal, físico u organizativo encaminado a discriminar, excluir o aislar a uno o varios trabajadores, realizado en función su origen racial o étnico, ideología, religión, discapacidad u orientación sexual.
- **Acoso Psicológico.** Exposición en el ámbito laboral a conductas de violencia psicológica dirigidas de manera frecuente, reiterada y prolongada en el tiempo hacia uno o más trabajadores por parte de otro u otros trabajadores que actúan frente a aquel/os desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).
- **Acoso Sexual.** Es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que 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.
- **Acoso por razón de género.** Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Modos de actuación en el caso detectar un posible caso de conflicto u acoso

- En el caso de que un trabajador detecte, en cuanto a su persona u otra de MA un posible caso de conflicto o acoso, lo deberá poner en conocimiento del "Comité de conducta y "compliance".

POLÍTICA DE ACTUACIÓN ANTE EL CONFLICTO Y ACOSO

Podrá comunicarlo de manera directa a cualquiera de sus miembros o hacerlo a través de la siguiente dirección de correo:

gestionetica@mondragon-assembly.com

El "Comité de conducta y "compliance"" garantizará la confidencialidad de la persona que comunica.

- El "Comité de conductal y "compliance"" pondrá en marcha el protocolo de tratamiento de acuerdo a lo descrito en el apartado 5 del MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES.

5. Garantías

- Los posibles casos serán tratados con total confidencialidad. Ninguna información de este tipo será comunicada ni comentada con nadie sin el permiso de las personas implicadas.
- MA garantiza que los trabajadores que se acojan a esta política, así como los actuantes como testigos, expertos o técnicos tendrán garantizada su intimidad y no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.
- Cuando una persona comunique una queja en materia de resolución de conflictos, el/la demandante y el/la demandado/a tendrán derecho a que se les informe sobre la resolución del protocolo puesto en marcha, así como los motivos de tal resolución, protegiendo siempre la confidencialidad de ciertas informaciones: datos médicos, etc.
- Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante, supervisando con especial atención la situación para asegurarse de que los hechos denunciados en la queja no se producen.
- Se adoptarán medidas contra las denuncias fraudulentas que puedan dañar la imagen de terceros de acuerdo al punto 5 del MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES.