

GRUP●CONSTANT en el marco de su Política, promueve condiciones de trabajo seguras y saludables, encaminadas a evitar conflictos, acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Para ello, dispone de dos Protocolos específicos para su prevención, dando cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan efectuar.



Conflicto laboral y violencia en el trabajo

Los **conflictos laborales** se definen como relaciones problemáticas entre dos o más personas trabajadoras. Se caracterizan por estar directamente relacionados con la función que desarrollan dentro de una organización.

La **violencia en el trabajo** recoge todas las conductas de violencia tanto física (patadas, bofetadas, empujones, etc.), como psicológica (acoso moral, laboral o mobbing) que se produzcan en el entorno laboral.



Acoso laboral, moral o mobbing

Es aquella situación en la que una o varias personas trabajadoras ejercen una **violencia psicológica, abusiva e injusta** de forma **sistemática y recurrente**, durante un **tiempo prolongado**, sobre otras personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona/s abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.



En el Protocolo se indican ejemplos de conductas relacionadas con el acoso, entre las que se incluyen también los ataques utilizando nuevas tecnologías (Cibercacoso).

¿Qué puedo hacer ante un caso de acoso?

Leer el **Protocolo de Prevención, Detección y Actuación contra la Violencia en el Trabajo**.

CONFLICTO	COMUNICAR A CANAL ÉTICO	INTERVENCIÓN SPM
<ul style="list-style-type: none"> • Actuación de mandos intermedios para intentar resolver. • En caso de no solución: comunicar a Canal Ético. • En caso de existir denuncia oficial: comunicar a Canal Ético. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier persona tiene acceso ENLACE. • Sirve para comunicar cualquier incumplimiento, no solo incidencias psicosociales. • Responsable Canal Ético envía los casos de acoso al SPM antes de 7 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • SPM abre expediente al recibir caso desde Responsable Canal y en máx. 3 días contacta con afectado/a. • Posibilidad de aplicar proced. INFORMAL (mediación) o FORMAL (investigación).



Comunicación de un incidente psicosocial



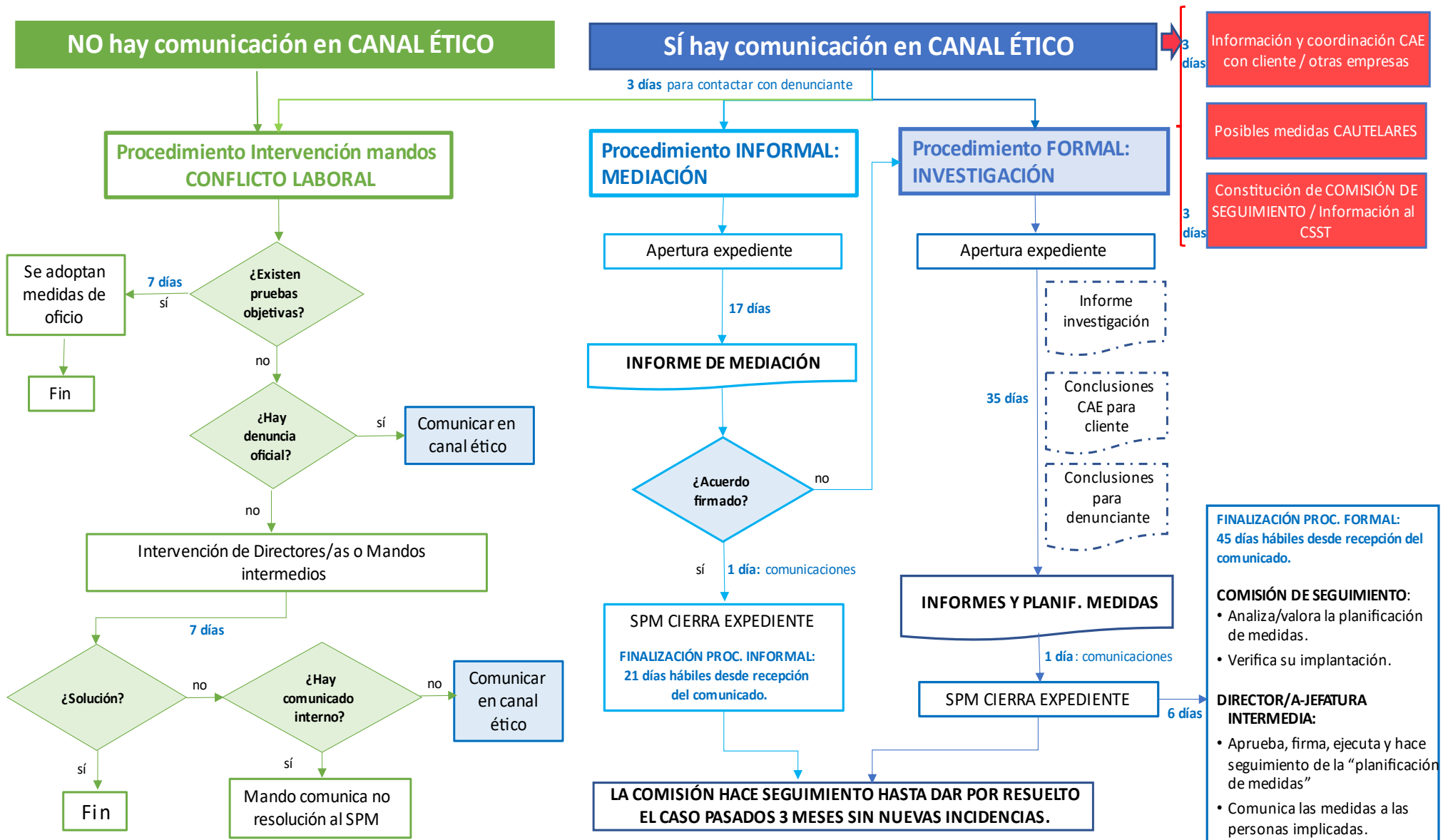
QUIÉN: cualquier persona, incluso ajena a Grupo Constant.



DÓNDE: a través del **CANAL ÉTICO** (accesible desde todas las WEB de Grupo Constant), o haciendo clic en este **ENLACE**. Existen garantías de confidencialidad, anonimato, prohibición de represalias, gestión diligente e imparcial.



CÓMO: aportando los datos que se van solicitando en el Canal Ético, así como cuantas evidencias sea posible (mails, testigos, lugares, fechas, fotografías, grabaciones, etc.).



Esquema resumen del procedimiento de actuación contemplado en el Protocolo contra la Violencia en el Trabajo. Se indican los días hábiles máximos establecidos como plazo desde que el SPM recibe comunicación de la persona Responsable del Canal ÉTICO.