



Mercedes-Benz

Nº Proyecto: 2016/5

Empresa: **MERCEDES BENZ**

Protocolo de prevención e intervención en el Acoso – desde la coparticipación entre la dirección y la representación social

Objeto y presentación: persigue sensibilizar y promover unas relaciones de trabajo saludables y libres de cualquier abuso; configurándose un procedimiento “colaborativo y de coparticipación” entre todos los actores necesarios en la empresa, que favorece la evaluación y resolución de las denuncias presentadas. El objetivo es la prevención, mediación y subsanación ante denuncias de Acoso.

Mejoras introducidas: conocimiento general de la plantilla del Protocolo de Acoso e, instrucción y resolución compartida por la representación social y por la dirección; lo que posibilita, menores inconvenientes a la hora de presentar una posible denuncia, porque la coparticipación propicia el clima de seguridad y garantías generales que potencian el



afloramiento de cualquier problemática en ese ámbito. La coparticipación y corresponsabilidad en el procedimiento, proporcionan una legitimidad en cuanto a la actuación y resolución que deja pocos requisitos sobre imparcialidades o intereses a parte, permitiendo además, validar una solución integrada y específica para cada caso.

Características diferenciadoras: el protocolo incide en dos aspectos el “Preventivo” y la “Acción directa” por parte de la Comisión ante denuncias. En ambos, la Coparticipación entre dirección y la Representación Social generará un alto grado de compromiso y amparo. Desde el ámbito preventivo, velarán por la promoción de un entorno de trabajo basado en el respeto. Desde el ámbito de la actuación, se contempla la misma desde dos niveles dependiendo de la gravedad de la denuncia; fase de mediación, en la que se persigue una salida negociada a fin de evitar un agravamiento futuro y; la fase de Subsanación, donde se conformarán propuestas de actuación y recomendaciones al respecto.

Descripción del proceso: abierto el procedimiento de investigación por alguna denuncia presentada, el Responsable de Igualdad y algún miembro de la Comisión de la Representación Social, colaborará en todas las entrevistas y diligencias que se crean oportunas. Posteriormente, se generará un informe respectivo que incluiría: el desarrollo de las indagaciones y entrevistas realizadas; conclusiones y consideraciones generales; y actuaciones y recomendaciones que la Dirección valorará para su posterior ejecución.

Resultados obtenidos: ha generado una concienciación a todos los niveles respecto a la necesidad de unas relaciones de trabajo respetuosas y libres de cualquier atisbo de abusos. Se direccionan las correspondientes denuncias a la Comisión de Igualdad y existe una aprobación general respecto a las resoluciones o desenlaces que se hayan propuesto; y todo ello, porque, la confianza que proporciona la coparticipación existente entre la Dirección y la parte Social proyecta una imagen de total garantía.