



Guillén

Oficio *en cada detalle*

FOLLETO

Protocolo de Prevención y
Actuación contra el Acoso
Sexual y Acoso por Razón
de Sexo

1. PREÁMBULO

Este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso sexual.

2. MARCO CONCEPTUAL

Constituye **acoso sexual** *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.*

Ejemplos:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales
- Imágenes sexuales en Internet
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona
- Cualquier tipo de contacto físico no deseado

Constituye **acoso por razón de sexo** según el Art. 7.2 de la LOIEMHY, *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Ejemplos:

- Ridiculizar a un trabajador/trabajadora por realizar trabajos que tradicionalmente han correspondido al sexo contrario.
- Chistes de carácter sexista.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado de personas a cargo y conciliatorios.
- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser hombre o mujer.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de la Ley Orgánica 3/2007 LOIEMHY con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la empresa GUILLÉN INDUSTRIAS DE LA MADERA, S.L. muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de una serie de medidas encaminadas a prevenir todo tipo de conducta que suponga algún tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

3.1. Órganos y personas encargadas de impulsar las medidas preventivas.

Dirección de la empresa, Dirección de Recursos Humanos, Encargados y Jefes de sección.

3.2. Comunicación interna y formación

- Protocolo literal colocado en todos los tablones y en la web de la empresa.
- Folleto informativo.
- Información por parte de los Jefes de sección, encargados y demás empleados con personal a cargo informarán del contenido del protocolo y los datos de contacto de las personas responsables.

4. PROCEDIMIENTO DE GARANTIA

Cómo identificar situaciones de acoso sexual

Las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo pueden llegar a ser conductas difíciles de especificar. No obstante, existen varios denominadores comunes:

- Siempre estamos ante una naturaleza, claramente sexual, de la conducta de acoso
- Tal conducta no es deseada por la víctima
- Se trata de un comportamiento molesto, que no hay reciprocidad en la conducta y que además es una conducta impuesta.

También podemos identificar el acoso sexual y por razón de sexo como aquel comportamiento realizado por el empresario o empresaria o personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría, que condicionan directa o indirectamente alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de estas.

También es un tipo de acoso aquel, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

5. ORGANOS. COMPOSICIÓN

Comisión de Igualdad

Compuesto por un representante sindical: **Pedro Angel Espada Garcia**, un representante de los trabajadores y trabajadoras: **Lorena Rodelgo** y un representante de la empresa: **Rosa M^a Guillén**, todos ellos de plantilla.

Para contar con ellos hay que dirigirse, bien personalmente, en cada centro de trabajo a cualquiera de los que estén en el mismo. O bien por teléfono al 925160200 (Pedro Angel y Lorena) y 913516795 (Rosa M^a)

Funciones

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos y procedimientos recogidos en este protocolo...
- Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.

- Identificar la gravedad del acoso ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.

6. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION

Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar queja o denuncia verbal o denuncia escrita (Formulario propuesto, ver Anexo), con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, **en el departamento de Recursos Humanos, para su remisión a la Comisión de Igualdad, o en área de igualdad.**

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Comisión de Igualdad asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

A) Análisis inicial de la Comisión de Igualdad. (3 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos).

La Comisión de Igualdad realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso.

Como conclusión de este primer análisis, la Comisión de Igualdad podrá:

- a) No admitir a trámite dicha queja.
- b) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo leve, y dar comienzo al procedimiento informal.
- c) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo grave o menos grave y proponer comienzo al procedimiento formal.

Caso de admisión ver Anexo de esquema de procedimiento.

B) Procedimiento informal (diez días laborales desde la recepción de la denuncia).

Se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante o persona representante nombrada a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones

Como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Comisión de Igualdad propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

C) Procedimiento formal (1 mes desde el inicio del procedimiento formal)

Instrucción del procedimiento, se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida entre los/las integrantes de la Comisión de Igualdad.

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión de Igualdad

Tras el informe de investigación, remitido a la Comisión de Igualdad, existen las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima.

La presunta víctima podrá alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

Se trasladará el resultado de la investigación a la dirección del área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada, a RRHH, al Comité

de Seguridad Laboral y Salud, a la persona presuntamente acosadora y a la persona denunciante si no es la víctima.

D) Resolución/Alegaciones (cinco días laborales desde la recepción de la alegación)

La Comisión de Igualdad valorará la alegación presentada por la persona denunciante y/o denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En este caso, la Comisión Igualdad, instará a Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la presunta víctima.

ANEXOS

FORMULARIO DE DENUNCIA

A/A DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS/PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA GUILLÉN INDUSTRIAS DE LA MADERA S.L.

D/Dª con DNI y domicilio a efectos de notificaciones en al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, formulo denuncia por los siguientes **HECHOS**:

A juicio del/la denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso sexual laboral/acoso por razón de sexo.

Datos del/la denunciado/a:

D/Dª que desempeña el puesto de

PRETENSIÓN DEL/LA DENUNCIANTE

Que la empresa garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones)

Firma del/la denunciando/a