

PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

I.- Introducción

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En la medida que los actos de acoso sexual atentan a la dignidad de las personas, esta empresa no tolera el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

A fin de lograr un ambiente laboral libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención".

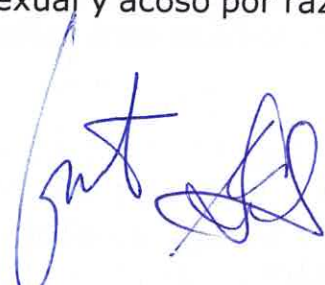
Este protocolo tiene por finalidad dar cumplimiento al precepto citado, prevenir y eliminar situaciones constitutivas de acoso y establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o de género en el ámbito de esta empresa.

II.- Ambito de aplicación.

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en JMOLTO LT, S.L. (en adelante LA EMPRESA) y será comunicado a toda empresa externa cuyos trabajadores puedan comunicar o relacionarse con el personal de esta empresa, coordinando con ellas las medidas correctoras precisas a fin de alcanzar los objetivos que establece este protocolo.

III.- Definiciones y conceptos.

El artículo 7 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos.



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.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A modo de efecto y sin que esta relación se considera limitativa, se relaciona las siguientes conductas:

- Comentarios, bromas u observaciones sobre la indumentaria, físico o condición sexual.
- Gesticulaciones lascivas.
- Llamadas, correos, mensajes ofensivos de contenido sexual, no consentidos por quien lo recibe.
- Contactos físicos deliberados y no deseados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Chantaje sexual
- Cualquier actuación destinada a perseguir, presionar e incluso amenazar sexualmente a la persona acosada.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona por razón de su condición sexual.

IV.- Prevención del acoso en la empresa.

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este

tipo. Las principales acciones preventivas a llevar a cabo son las siguientes:

- Acciones de difusión, información y comunicación.
- Acciones de formación y concienciación.
- Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la seguridad e indemnidad de las personas afectadas.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.

V.- Protocolo de actuación frente al acoso.

1.- Creación de una Comisión contra el Acoso.

La comisión contra el acoso es un órgano colegiado que coincide en nuestra empresa con el Comité de Prevención .

Las competencias y atribuciones de esta comisión serán las siguientes:

- a. Recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de conformidad con lo establecido en este protocolo.
- c. Proponer al departamento de Recursos Humanos de la empresa, las medidas cautelares que considere procedentes.
- d. Elaborar un informe sobre cada supuesto de acoso investigado.



Araceli Botia



2.- Presentación de reclamaciones o denuncias.

Las reclamaciones o denuncias podrán ser presentadas por:

- Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación de los trabajadores.
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, en cuyo caso la presenta víctima deberá ser informada con celeridad para que ratifique, en su caso, la denuncia.

Las reclamaciones se dirigirán a la Comisión contra el acoso, tanto de forma escrita como verbal. En este último caso el contenido de la denuncia se hará constar en acta que firmará la persona denunciante.

3.- Tramitación de la denuncia.

La Comisión asignará a la denuncia un código alfanumérico que permita la confidencialidad del expediente y el respeto a la dignidad e intimidad de las personas afectadas por el mismo, bien se trate de denunciante o testigos que intervengan en el procedimiento.

Así mismo designará de entre sus miembros a un instructor que dirigirá los trámites. Recabará la ratificación de la persona denunciante en el supuesto de haberla formalizado de forma verbal y notificará el contenido de la denuncia a la persona denunciada.

El instructor no podrá tener relación de dependencia ni ascendencia jerárquica con el denunciante ni con el denunciado

El instructor, atendiendo y ponderando la gravedad de los hechos denunciados y los indicios de existencia de actos de acoso, determinará el procedimiento a seguir entre los dos siguientes:

- a. Procedimiento informal, reservado para supuestos de menor gravedad y que puedan ser resueltos, de forma satisfactoria, con una mediación.
- b. Procedimiento formal, para supuestos de mayor gravedad o para aquellos en que el o la denunciante lo solicite, expresamente, en su denuncia.

Procedimiento informal.

Recibida la denuncia la Comisión designará instructor en el plazo de dos días que, a su vez, en el plazo de otros dos días, pondrá los hechos en conocimiento del denunciado que podrá, en el plazo de otros dos días, formular alegaciones.

A la vista de estas últimas el instructor, que podrá tener sucesivas reuniones con las partes, bien de forma individual o de forma conjunta cuando así lo consienta la denunciante, propondrá a las partes una solución que, de ser aceptada por ambas, pondrá fin a procedimiento, quedando constancia escrita de los términos de la mediación.

El instructor comunicará a la dirección de la empresa la existencia del conflicto y su resolución.

Este procedimiento no podrá tener una duración superior a diez días.

Procedimiento formal.

Nombrado el instructor, en el mismo plazo que en el procedimiento informal, notificará la denuncia o acta en la que la misma se recoja a la persona denunciada que dispondrá de un plazo de tres días para formalizar alegaciones.

Recibido por el instructor el pliego de descargos de la persona denunciada o transcurrido el plazo concedido sin hacerlo, el instructor abrirá un periodo de prueba en el que practicará las que

determine de oficio y aquellas otras que, propuestas por las partes, sean pertinentes y útiles.

Finalizado el periodo de prueba, elevará las mismas, junto con los escritos de denuncia y defensa a la Comisión que, en el plazo de cinco días, elaborará un informe en el que habrá de establecer sus conclusiones indicando:

- Las conclusiones alcanzadas.
- Las circunstancias atenuantes o agravantes observadas.
- Proposición, en su caso, de medidas disciplinarias.

Del informe se dará traslado inmediato a las partes y a la dirección de la empresa.

Normas comunes a ambos procedimientos.

Ambos procedimientos se regirán por los siguientes principios:

- Las labores de investigación realizadas por el instructor estarán encaminadas a comprobar la veracidad de la denuncia, respetando los derechos fundamentales de todas las personas intervinientes (denunciante, denunciada, testigos).
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo
- Tanto denunciantes como denunciados podrán ser asistidos por la persona que designen.
- Quedará garantizado el derecho de indemnidad de cuantos intervengan en el procedimiento.
- Los procedimientos incoados en base a este protocolo no impiden a la persona denunciante e ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales o administrativos.
- Se garantizará, en todo caso, la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuantos intervengan en el procedimiento estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad,

recordando el instructor este deber, especialmente a los testigos.

- Todas las personas indicadas en el procedimiento han de buscar, de buena fe, el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Todos los plazos referidos en este protocolo lo son por días hábiles.

4.- Medidas cautelares.

En los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, durante la tramitación del procedimiento, siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el instructor propondrá para su valoración, a la dirección de la empresa, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora u otro tipo de medidas, tales como la reordenación de la jornada o cambio de sección, que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales.

En los casos en que la medida cautelar sea la de separar a la víctima de la persona presuntamente acosadora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona denunciada

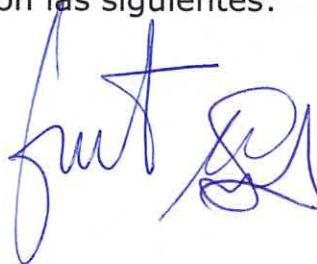
5.- Faltas y sanciones

El acoso sexual y acoso por razón de sexo es considerado causa de despido por el artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, al que se remite el artículo 82.14 del Convenio Colectivo que considera falta muy grave "todas las consignadas en el artículo 54.2 del E.T. consideradas como causas justas de despido".

Las sanciones previstas para las faltas muy graves en el artículo 83 del citado Convenio Colectivo son las siguientes:



7



- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años
- Despido.

No obstante y en aplicación del principio de proporcionalidad, para supuestos de menor gravedad, que resulten ocasionales y que no hayan causado perjuicios laborales o psicológicos para la víctima, que se tramitan habitualmente por medio del denominado procedimiento informal, podrá considerarse la falta como grave, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 81.4 del citado Convenio Colectivo, que considera como tales "4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de Seguridad en el trabajo, en cuyo caso la sanción será de suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

6.- Otras disposiciones.

a) En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.

b) En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

c) Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

d) La instructora o instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso

sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Delegación de Personal.

e) Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

f) Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

g) Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

h) Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.



[Handwritten signatures and marks]

