



PROTOCO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

1. Declaración de principios:

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho la Empresa asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo de **SHC**

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulta inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los mandos intermedios, encargados general y personal de administración, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, el Comité de Salud Laboral se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual en relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. Concepto del Acoso Sexual:

El acoso sexual, es la conducta de la naturaleza, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medios de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso ingrato o incómodo.

Se consideran constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

➤ *De carácter ambiental:*

- ✓ Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a
- ✓ El uso de fotografías, imágenes..., de contenido sexualmente explícito.
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual



➤ *De intercambio:*

- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales
- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3. Procedimiento de Actuación:

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

➤ *Método informal:*

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima al Director de RRHH, Encargados Generales o Mandos Intermedios correspondientes.

Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.

De manera urgente el Director de RRHH. dará comienzo a un procedimiento que garantice la intimidad y confidencialidad. El Director de RRHH tendrá la función dentro del método formal, de entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de algún experto etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 5 días, el Director de RRHH dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución



o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la apertura del método formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser firmado, al menos, por el/la denunciante y el Director de RRHH.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegido en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Director de RRHH. y tendrá acceso a él, la Dirección de la empresa.

➤ *Método formal:*

El procedimiento se iniciará una vez recibida por el Director de RRHH. la denuncia de la persona supuestamente agredida, no siendo obligatoria la comunicación previa solicitando el método informal.

La denuncia se hace por escrito en la que debe exponerse con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, así como propuesta de medios de prueba.

En el plazo de 3 días laborales, el Director de RRHH abrirá expediente, y trasladará de manera inmediata a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

El Director de RRHH llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante el procedimiento tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza que sea empleado de la entidad.

En el plazo máximo de 10 días naturales contados a partir de la presentación de la denuncia, el Director de RRHH, resolverá el expediente proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc., graduará la falta como grave o muy grave. A título meramente enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de faltas en graves y muy graves:

Es falta grave:

El acoso de carácter ambiental.

Es falta muy grave:

El acoso de intercambio o chantaje sexual.



La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
Cualquier conducta calificada como falta muy grave o sentencia firme.
Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

De todo lo actuado el Director RRHH, lo hará constar por escrito, con las firmas de todos aquellos que hayan participado en el procedimiento.

Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento podrán consistir en:

- ✓ Por falta grave: Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.
- ✓ Por falta muy grave: Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

4. Disposiciones Varias:

- En el supuesto de resolución de expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- El Director de RRHH deberá supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- Si por el agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
- La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.
- Tanto el Director de RRHH como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

5. Disposición final:

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.



CIRCULAR INFORMATIVA

Estas son reacciones comunes del que está siendo acosado.

Podrías:

- Sentir **miedo** de lo que el acosador pueda hacer.
- Sentirte **vulnerable**, insegura, sin saber en quién confiar.
- Sentirte **ansiosa**, irritable, impaciente, y con los nervios de punta.
- Sentirte **deprimida**, desesperada, abrumada, llorosa, o enojada.
- Sentirte **estresada**, sin poder concentrarte, sin poder dormir o recordar cosas.
- Tener **problemas alimenticios** como pérdida del apetito, olvido en el comer, o comer demasiado.
- Tener **recuerdos recurrentes**, pensamientos y sentimientos perturbadores.
- Sentirte **confundida, frustrada, o aislada** porque otras personas no comprenden las causas de tu miedo.

SI ALGUIEN QUE CONOCES ESTA SIENDO ACOSADO, TU LE PUEDES AYUDAR.

Escucha a la persona. Demuestra tu apoyo. No le echés la culpa a la víctima. Recuerda que cada situación es diferente, y deja que la persona que está siendo víctima del acoso decida qué hacer. Busca a alguien con quien puedes hablar de la situación. Toma medidas para asegurar tu propia seguridad.

Y por supuesto.....

..... TU EMPRESA TE RESPALDA Y TE AYUDA EN:

- Identificar al acosador.
- Informar a las autoridades de la situación.
- Despedir, por causas demostrables, al acosador, si es empleado nuestro.

En caso de detección de este tipo de situaciones contactar con:

Montserrat Sanz Zazo

TI: 620 844 982

Email: shc@servicioshosteleros.com