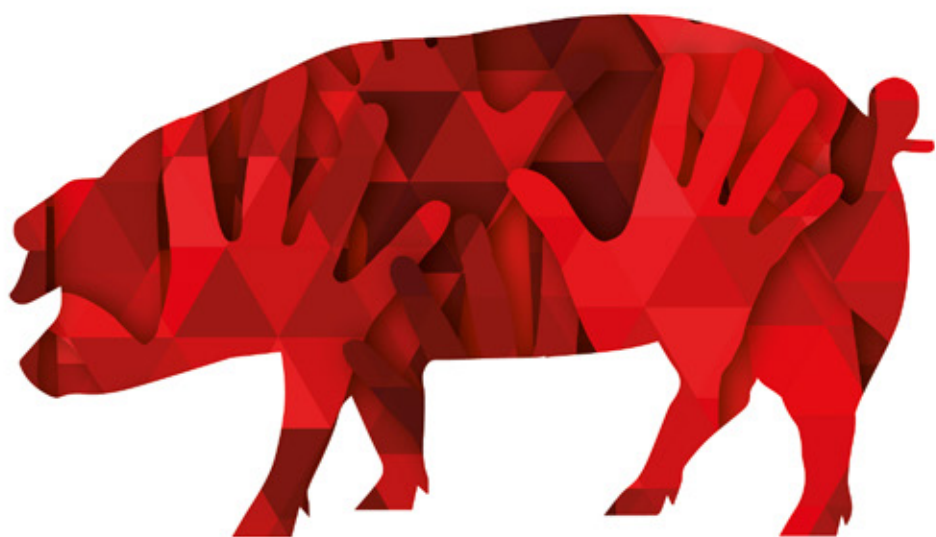


PROTOCOLO DE ACOSO



PORCISAN



Esta memoria ha sido
impresa con papel procedente
de bosques gestionados de
modo sostenible.



The background of the entire page is a dense, repeating pattern. It consists of stylized human hands, palms facing up, in various shades of red and orange. These hands are arranged in a way that they appear to be reaching up or are part of a larger, abstract composition. The pattern is overlaid on a grid of triangles, also in shades of red and orange, creating a complex, textured effect.

PROCOLO
DE ACOSO

PORCISAN

**NO
ES
NO**

ÍNDICE

07

MANIFIESTO

11

INTRODUCCIÓN

13

OBJETO

15

DEFINICIÓN

16

PROCEDIMIENTOS Y
FORMAS DE ACTUACIÓN

19

MEDIDAS
A ADOPTAR

21

SANCIONES
DISCIPLINARIAS

23

NORMATIVA
APLICABLE

25

ANEXO



MANIFIESTO

“Tolerancia cero con el acoso sexual y laboral”

ANTONIO SÁNCHEZ. Director General

Nuestra empresa promueve un ambiente laboral de respeto mutuo. En consecuencia, condenamos expresa y firmemente cualquier conducta que constituya acoso de cualquier tipo: raza, religión, creencias políticas, nacionalidad, sexo, género u orientación sexual.

El acoso sexual y laboral por motivo de género u orientación sexual constituye un problema de significativa importancia, reconocido globalmente, y que se manifiesta, por encima de todo, a través de las relaciones de poder, ya que su origen se encuentra en la concepción del género como jerarquía, perpetuando los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo.

La mayor parte de casos de acoso no suelen implicar una violencia física directa contra la víctima, aunque ocasionan un importante daño psicológico que repercute en múltiples ámbitos de la vida laboral y personal de ésta. La problemática del acoso sexual y laboral por razón de género u orientación sexual afecta no solo a mujeres, sino también a hombres, aunque sean ellas las que integren mayoritariamente el colectivo de víctimas. Tampoco debe presuponerse que el acoso se produzca siempre en un sentido descendente dentro de una escala jerárquica, pues los comportamientos y actitudes que lo constituyen pueden estar generados tanto por cargos superiores, como por compañeros o compañeras de la víctima.

La **Dirección de la Empresa** se compromete a llevar a cabo una política activa para prevenir y eliminar cualquier conducta que suponga acoso de algún tipo, con un rechazo rotundo a todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de género y que atenten contra los derechos fundamentales.

Como consecuencia de ello, tanto la **Dirección como el Comité de Igualdad**, se comprometen a regular la problemática de cualquier tipo de acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de género u orientación sexual en las relaciones laborales, con el establecimiento de un protocolo que se aplique para la prevención y rápida solución de las reclamaciones por estos motivos, 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.

EN PORCISAN
PARA FOMENT
MANTENER UN
DE TRABAJO S
Y RESPETUOSO
LAS PERSONAS
NUESTRA ORG

TRABAJAMOS

AR Y

ENTORNO

EGURO

CON TODAS

QUE INTEGRAN

ANIZACIÓN.

TODA PERSONA
TIENE DERECHO
A SU INTEGRIDAD
FÍSICA Y PSÍQUICA.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 3).

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Directiva Europea 2006/54/CE y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación.

En virtud de estos derechos, la Dirección de Porcisan asume que las actitudes de acoso sexual y laboral por motivo de género u orientación sexual suponen un atentado contra la dignidad de nuestras trabajadoras y trabajadores por lo que no permitirá ni tolerará este tipo de situaciones dentro de nuestra organización.

Por tanto, condenamos expresa y firmemente cualquier acción o conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la Dirección a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger de acoso sexual y laboral por razón de sexo u orientación sexual a todas las personas de Porcisan y nuestro grupo de empresas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que presten servicios en cualquiera de los centros de trabajo de Porcisan y nuestro grupo de empresas.

APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente protocolo fue aprobado por el Comité de Igualdad en la reunión celebrada el día 11 de diciembre de 2020.

Si hubiera un cambio de normativa que afectara al contenido de este Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata actualización.

VELAMOS POR
LA DIGNIDAD,
LA LIBERTAD Y
LOS DERECHOS
DE LAS PERSONAS
QUE INTEGRAN
NUESTRA
ORGANIZACIÓN.

12

OBJETO

El objeto de este protocolo, es el de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización, adquiriendo los siguientes compromisos:

No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de manera verbal, física, cibernética o cualquier tipo o medio.

No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientes, personal colaborador externo, etc..) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

TOLERANCIA
CERO CON EL
ACOSO SEXUAL.

DEFINICIONES

Las definiciones recogidas en Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (BOE nº 71, de 23 de Marzo) y el Real Decreto -ley 6/2019 al respecto son:

1. ACOSO SEXUAL

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.

2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye 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.

PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN

Se recomienda que, toda persona dentro de nuestra organización que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa sufriendo esa situación, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la Dirección de Personas y Talento o al Comité de Igualdad.

1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o formará una comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días. Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento. En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

2. PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables. El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se hubiera creado.

Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, área de Personas y Talento o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales. Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

17

El trámite de alegaciones será de 7 días naturales. El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

TODA PERSONA
TIENE DERECHO
A UN TRATO
DIGNO.

MEDIDAS A ADOPTAR

El diseño e implantación del **Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo** implica el desarrollo de las siguientes medidas:

Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa.

DEBEMOS DE SER
CONSCIENTES
DE QUE TODOS
NUESTROS
ACTOS TIENEN
CONSECUENCIAS.

20

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal, son las siguientes:

Despido disciplinario.

Suspensión de empleo y sueldo.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Movilidad funcional.

Cambio de turno de trabajo.

Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.

Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

EL CÓDIGO PENAL
TIPIFICA EL ACOSO
SEXUAL COMO
DELITO.

NORMATIVA APLICABLE

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatoria la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

ANEXO

DENUNCIA

Fecha y lugar: _____

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el **Protocolo de Acoso para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual**. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

DENUNCIA SOLICITANTE (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)

- Persona afectada
- Representante de la plantilla Personas y Talento
- Otros

SOLICITUD (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Por procedimiento informal
- Por procedimiento formal

TIPO DE ACOSO (Marque con una "X" la alternativa que corresponda)

- Sexual
- Por razón de sexo
- Otras discriminaciones Especifique: _____

DATOS PERSONALES DEL AFECTADO(A)

Nombre completo: _____

NIF: _____ Sexo: _____ Teléfono de contacto: _____

DATOS DEL AFECTADO(A) RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN:

Cargo que desempeña: _____

Centro de Trabajo: _____

Unidad, Área de desempeño: _____

NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Describa -en orden cronológico- las conductas manifestadas por el (la) DENUNCIADO(A) que avalarían esta denuncia, indicando nombre(s) de DENUNCIADO(S/AS), lugares, fechas, horas y relato de los efectos de esta situación (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

ME HAGO RESPONSABLE DE LOS CONTENIDOS VERTIDOS EN ESTA DENUNCIA.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las _____ horas del día de la fecha.

En _____ , a _____ de _____ de _____

Firmado:

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN
EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS
POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña

mayor de edad, con NIF _____ , habiendo sido designado por el

_____, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el _____ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ , a _____ de _____ de _____

Firmado:





