

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LAS POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Octubre 2012

Servicios y Proyectos Catering S.L.

C/ Poeta RicardSanmartí, nº 24 bajo - 46020 - Valencia - Tlf. 96 361 61 70 - Fax 96 393 70 07

www.servalia.org

Servalia SPC S.L. es una organización comprometida con la Ley de Igualdad de Oportunidades.

INDICE

✚ Declaración de principios

✚ Objeto

✚ Definiciones

- Acoso Sexual
- Acoso Moral
- Acoso por razón de sexo

✚ Procedimiento de actuación

- Actuaciones previas
- Inicio del procedimiento
- Fases del procedimiento
- Finalización del procedimiento

✚ Seguimiento de incidentes de acoso

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española, la Legislación Laboral Española y la normativa de la Unión Europea, garantizan la dignidad, el derecho a la integridad física y moral, y la no discriminación por razón de sexo, etnia, etc. Dicha legislación contempla unas medidas para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La Dirección de esta Empresa y la Representación de los Trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican a todo nuestro personal, se compromete a prevenir los comportamientos de acoso y afrontar las denuncias que puedan darse mediante el presente Protocolo, basado en los principios de protección al derecho de la intimidad y la confidencialidad de las personas afectadas.

OBJETO

El objeto de la redacción de este protocolo, es establecer un procedimiento de actuación, para cuando se puedan dar las conductas indebidas de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo.

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

ACOSO MORAL

Conforme a la doctrina científica y judicial el concepto de acoso moral vendría definido como: toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prologado, efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Servicios y Proyectos Catering S.L.

C/ Poeta RicardSanmartí, nº 24 bajo - 46020 - Valencia - Tlf. 96 361 61 70 - Fax 96 393 70 07

www.servalia.org

Servalia SPC S.L. es una organización comprometida con la Ley de Igualdad de Oportunidades.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- ACTUACIONES PREVIAS

Toda persona que considere que es objeto de algún comportamiento no deseado, por parte de otro integrante de esta empresa, deberá poner en conocimiento de dicha persona que no quiere que se repita dicho comportamiento.

En el supuesto de que dicho comportamiento se repita, la persona afectada por el acoso sexual, moral y/o razón de sexo, podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

2.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Toda persona de esta empresa, que considere que está siendo objeto de una conducta de acoso por otro integrante, se dirigirá por escrito (preferiblemente) o de forma verbal, al responsable del Departamento de Recursos Humanos, denunciando dicha conducta y aportando tantos documentos o pruebas obren en su poder, a efectos de acreditar dicha denuncia. Deberá constatar al responsable de RRHH que fehacientemente, y con anterioridad a esta denuncia, ha rechazado dicha conducta.

Tras recibir la denuncia, y a la vista de la documentación y pruebas aportadas, se realizará una valoración de los hechos. De esta valoración se puede considerar que la conducta no constituye uno de los hechos amparados en este protocolo, en cuyo caso se remitirá, en el plazo máximo de 7 días hábiles, escrito al denunciante comunicándoselo. En caso de que dicha valoración, considere que la conducta si constituye un hecho de acoso, se continuará con la tramitación.

3.- FASES DEL PROCEDIMIENTO

Una vez recibida la denuncia, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en este protocolo, los responsables implicados, recabar la información necesaria, poniéndose en contacto con las partes implicadas.

Analizada la información disponible, y de suponer que la conducta, es uno de los supuestos protegidos en este procedimiento, se reunirán con la parte denunciada, le harán saber que su comportamiento no es el adecuado y que ha de cesar en él. En el supuesto, de que concurra un supuesto leve.

Se elaborará un informe con las conclusiones, del cual se guardará una copia en el Departamento de Recursos Humanos.

Si el comportamiento se repitiese, el denunciante deberá dirigirse nuevamente al responsable de Recursos Humanos, y poner en su conocimiento los nuevos hechos, así como aportar la documentación que estime oportuna (si la hubiere).

Una vez recibida la nueva denuncia, se procederá a tomar declaración a las partes implicadas, así como a toda persona que se considere conveniente, así como utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

Servicios y Proyectos Catering S.L.

C/ Poeta RicardSanmartí, nº 24 bajo - 46020 - Valencia - Tlf. 96 361 61 70 - Fax 96 393 70 07

www.servalia.org

Servalia SPC S.L. es una organización comprometida con la Ley de Igualdad de Oportunidades.

Las personas que intervengan en dicho proceso, podrán estar acompañadas en todo momento por un representante legal de los trabajadores.

Los responsables del proceso adoptarán todas las medidas necesarias para lograr el respeto a los principios de igualdad, confidencialidad y defensa de los implicados.

Durante el proceso, dependiendo de la gravedad de los hechos, el responsable de Recursos Humanos, podrá adoptar medidas organizativas, como pueda ser el cambio de uno de los implicados de centro de trabajo de manera provisional, mientras dura el proceso, con el fin de evitar el contacto entre ellos. En casos de gravedad, el responsable de RRHH podrá adoptar otras medidas.

4.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El proceso terminará, mediante la realización de un informe final, que contenga tanto las declaraciones de ambas partes, como toda documentación pertinente. Dicho informe deberá emitirse en un plazo no superior a 21 días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia, el cual contendrá la resolución, que podrá ser

- No acreditar indicios de estar ante una situación de acoso de las recogidas en este protocolo y/o en la normativa vigente.
- Propuesta de inicio de Expediente Disciplinario, con las garantías previstas en la normativa laboral.

Si se acreditase que la denuncia interpuesta es falsa, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral con el denunciante.

La iniciación del procedimiento, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos a la normativa vigente.

SEGUIMIENTO DE INCIDENTES DE ACOSO

De las conductas de acoso que sucedan en la empresa, se dará información a la Comisión de Igualdad de la misma, sin facilitar la identidad de las personas implicadas, dónde realizarán el seguimiento de los mismos.