

Toda la plantilla de GRUFESA tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, GRUFESA, declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

GRUFESA pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece el procedimiento interno de la empresa "PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO": no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

GRUFESA se compromete a:

- Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función (Agentes de Igualdad).
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El procedimiento que acompaña esta Declaración concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

Firmado:



Grufesa
C.I.F. B-21.092.561
Cuesta de la Pila s/n • 41010 Moguer (Huelva) SPAIN
Agencia de Colaboración • Email: info@grufesa.com
Tel: +34 959 572 226 346 • Fax: +34 959 371 955

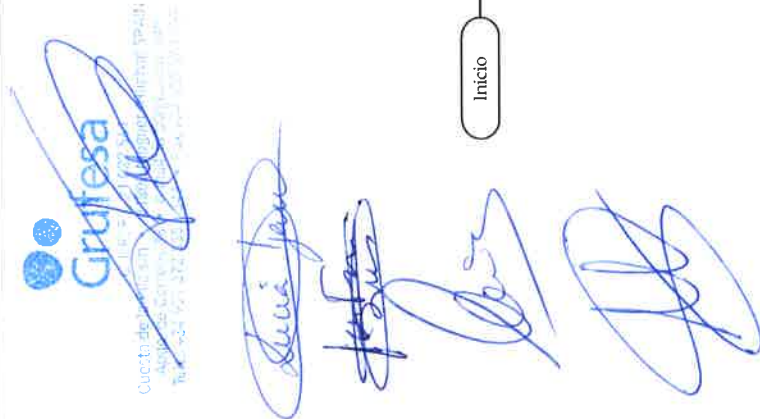
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

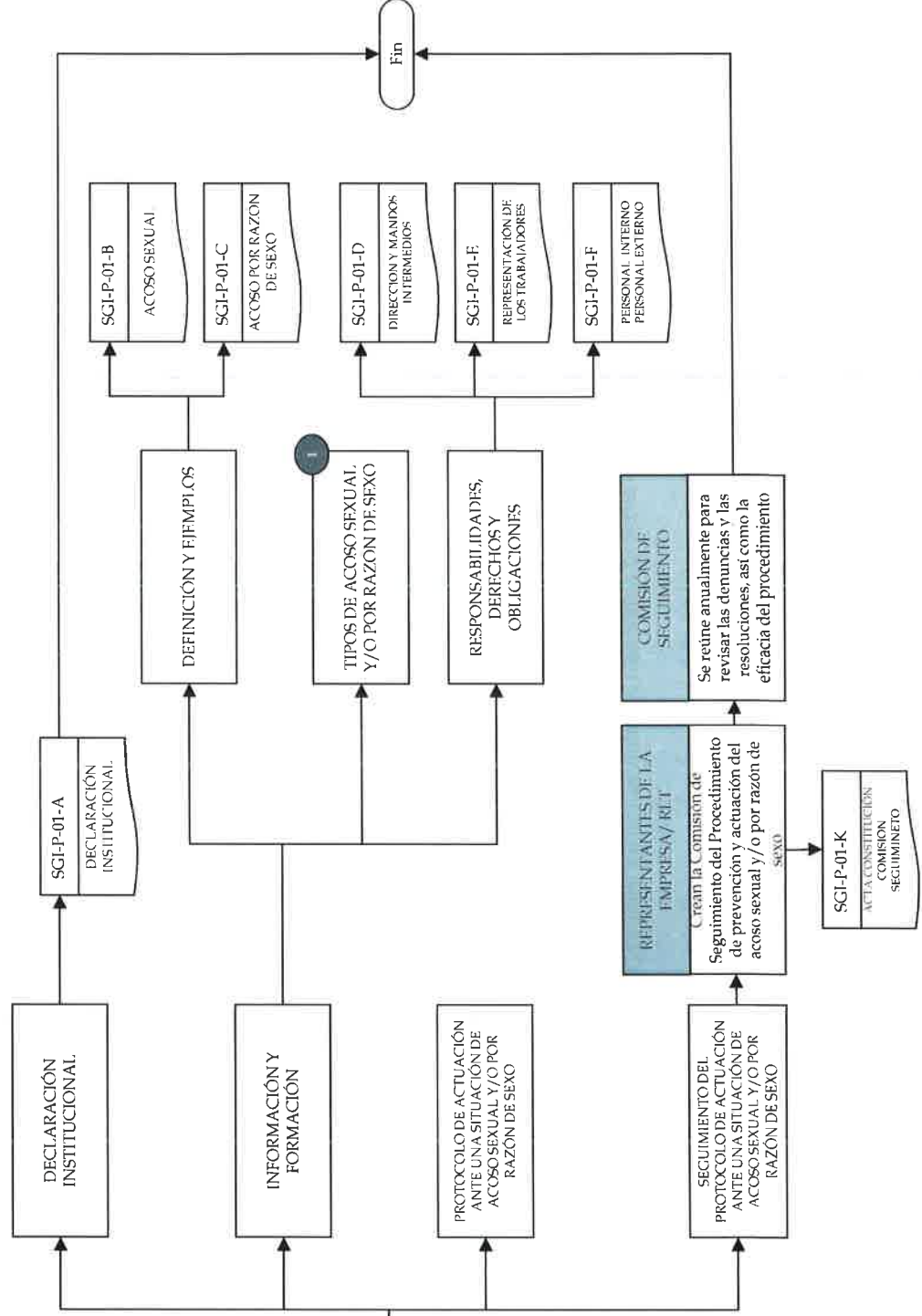
Facilitar información y orientaciones para conocer y entender que es el acoso sexual y que es el acoso por razón de sexo, como prevenirlo y cuales son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Alcance:

Personal de la empresa, personas proveedoras, clientela, personas en formación (estudiantes, personal en prácticas, traineeship...), consultores y consultoras, y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo lugar de trabajo y momento en el cual, las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.



Iniciación



Tipologías de acoso sexual y/o por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

- El **acoso de intercambio** (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- **Acoso ambiental**: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento)

Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso **horizontal**).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso **vertical descendente**).
- Por parte de un subordinado/a a un mando (acoso **vertical ascendente**).

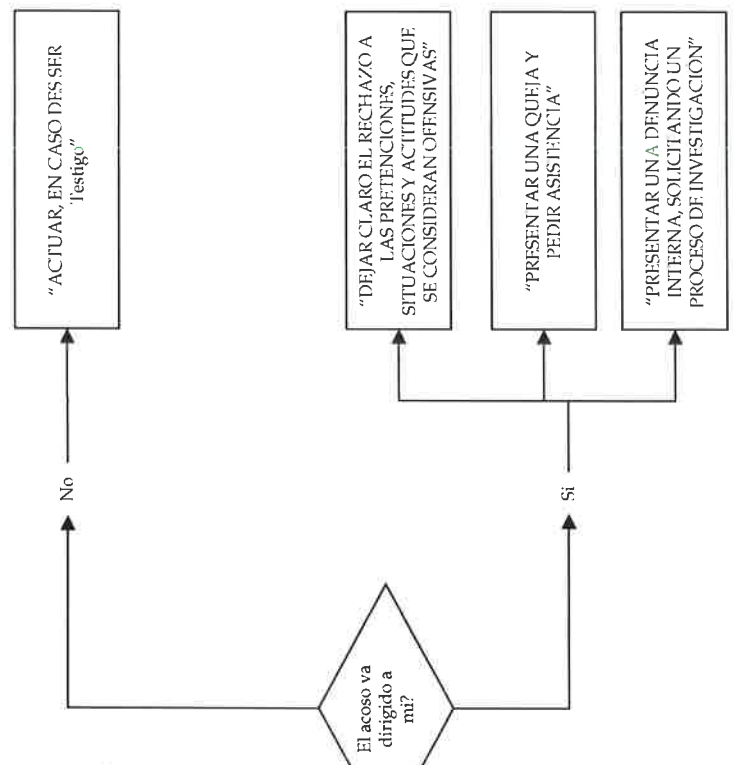
También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

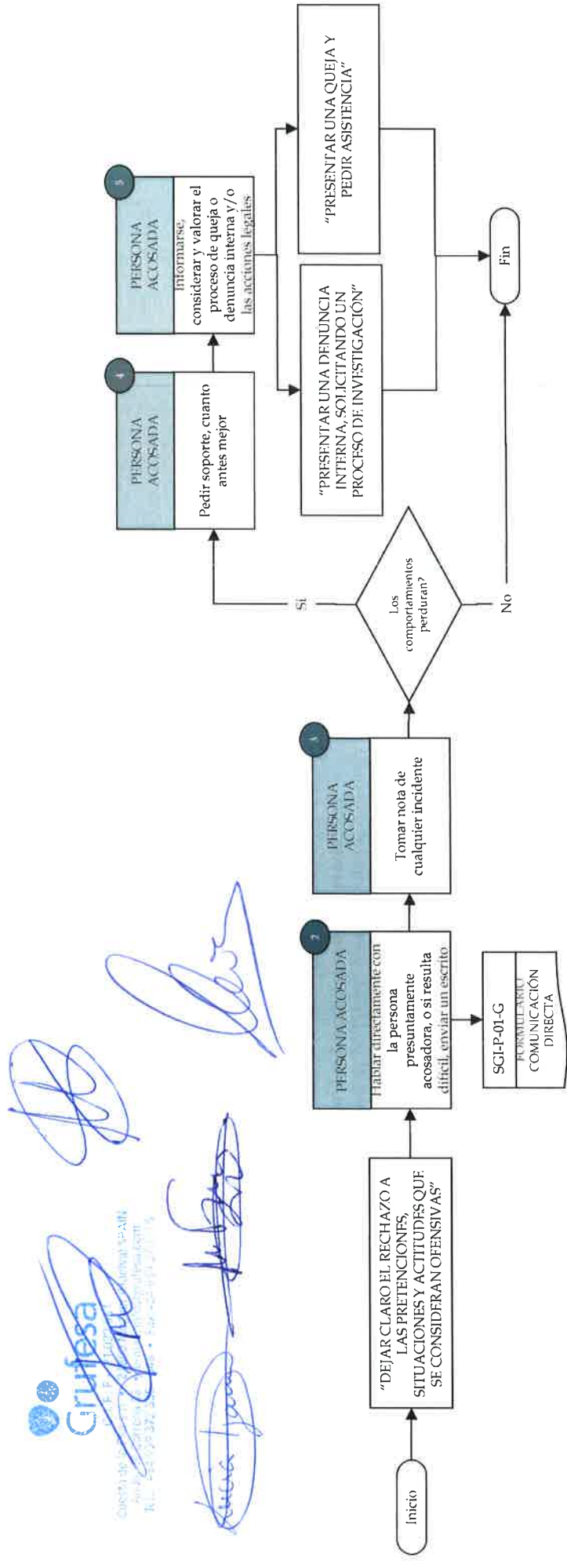
En algunos casos el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo pueden producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso es inaceptable.



Gryfesa
C/Alfonso de Aragón, 103
41013 Sevilla
Tel: +34 954 414 435 / 414 534 525 / 954 412 115

[Handwritten signatures in blue ink]





El escrito debe contener:

- a) Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos).
- b) Una descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento.
- c) La petición específica que el comportamiento no se repita.
- d) Firma del documento.

En ningún caso la comunicación directa previa, será una condición necesaria para formular una queja o denuncia interna.

La persona acosada, debe tomar nota de los incidentes que hayan sucedido, y los que puedan suceder durante el proceso: lo que pasa, los comportamientos ofensivos, la respuesta generada, cuando han sucedido, como han sucedido, si había alguien que lo pudiera haber presenciado, etc.

La empresa ha nombrado varias personas que pueden darte soporte en este proceso, estas personas pueden:

- a) Ayudar a comunicar con la persona que está creando esta situación (mantener una charla con ella)
- b) Dirigirse en nombre de la persona acosada a la persona presuntamente acosadora, para hacerle saber que su comportamiento está molestando y advertir de las consecuencias de seguir con esa actitud.
- c) Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y las acciones que se pueden emprender.

Las personas nombradas como Agente de Igualdad o persona miembro de la Unidad de Igualdad son:

- "Nombre y apellidos: Cargo, extensión de teléfono y correo electrónico".
- "Nombre y apellidos: Cargo, extensión de teléfono y correo electrónico".

En la empresa existen diferentes vías para resolver el problema, puedes formular una queja y solicitar la asistencia de un/a Agente de Igualdad, o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación, y si procede, se sancione la conducta.

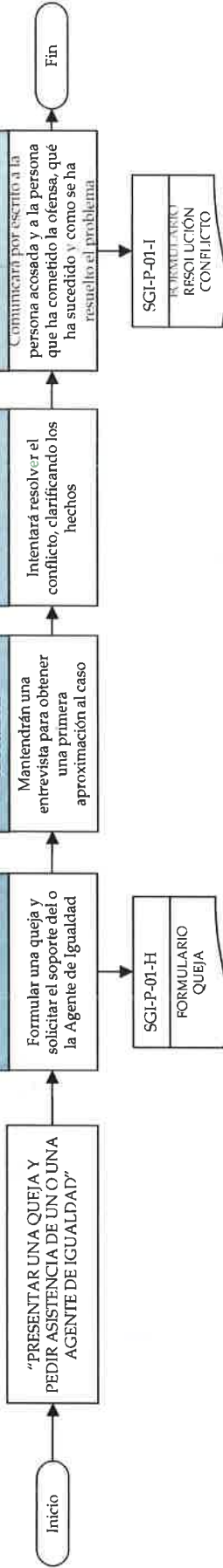
Por otro lado, hay que tener en cuenta que siempre pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (Vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos, especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos, o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías internas de la empresa parecen inadecuadas, o bien, no se está de acuerdo con resolución a la que se ha llegado, vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el código penal, art. 184), debe acudir a la vía penal, en este supuesto es importante buscar asesoramiento legal especializado.



Cuenta de Grufesa: grufesa@igualia.es

 Teléfono: 902 33 33 33 • Fax: +34 93 379 755

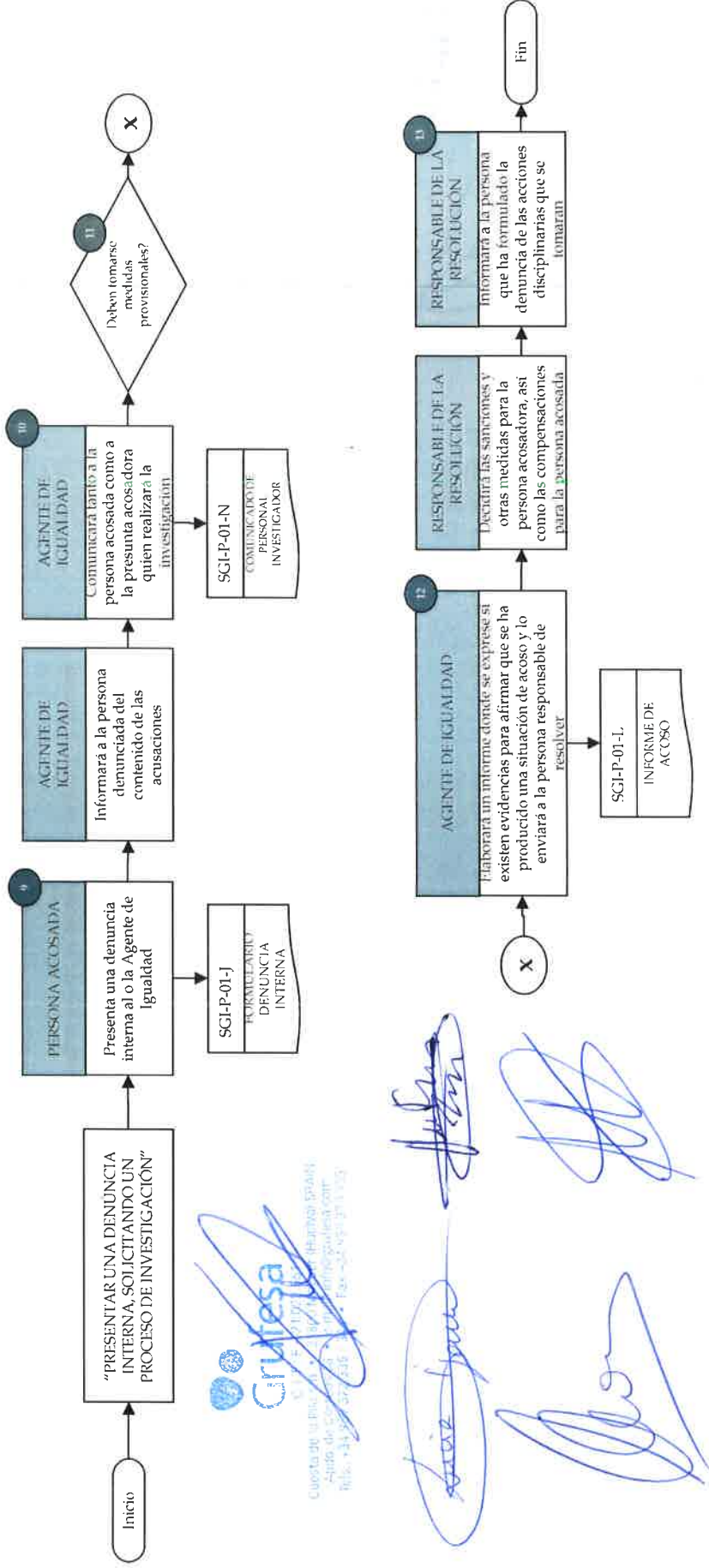


6 En ningún caso se establece un plazo para presentar una queja, ya que, en los supuestos de acoso, es difícil actuar inmediatamente. Des de la fecha de la presentación de la queja, hasta el intento de resolución, no debe pasar un plazo superior a 17 días laborables.

7 Durante la entrevista el o la Agente de Igualdad, valorará el origen del conflicto y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora. Además, el o la Agente de Igualdad informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

8 La o el Agente de Igualdad informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y informará de las consecuencias de continuar con esa actitud, comunicando que aunque la charla es informal, se realizará un seguimiento de la situación. Este proceso no es el más adecuado en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria.

Comisión de Igualdad de Oportunidades
Cuenta de la CIRIRESA: 0111 0000 0000 0000 0000 0000
Avda. de la Constitución, 100 - 28014 Madrid
Telf: 91 550 370 00 - 91 550 370 005



Grufesa
 C/ Puerto de San Juan, 10
 41013 San Juan de los Rios, Sevilla
 Telf: +34 954 57 23 16 Fax: +34 954 57 23 15

9 La denuncia interna, necesariamente debe realizarse por escrito y debe incorporar:

- a) Nombre y apellidos de la persona que realiza la denuncia
- b) DNI
- c) Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa.
- d) Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora
- e) Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.
- f) Los nombres y apellidos de posibles Testigos.

10 El o la Agente de Igualdad trasladará tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora, la posibilidad que participe la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la instrucción.

11 El o la Agente de Igualdad deberán considerar si deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción:

- Medidas para limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Medidas para limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.

12 Para hacer el informe, el o la Agente de Igualdad deberá:

- 1) Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- 2) Entrevistar a los posibles Testigos (informarlos de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- 3) Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).

La persona que hace la denuncia solamente debe aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación..

El informe debe acabar con una decisión y deberá incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a quien se ha entrevistado, que preguntas se han realizado y las conclusiones a las que ha llegado el investigador o la investigadora.

La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

13 **SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS:** (indicar donde se recogen, CC, normativa interna....)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, están explícitamente prohibidos por este protocolo y se trataran como una infracción disciplinaria.

-El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.

-El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo, o ha colaborado en la investigación, constituyen una grave infracción disciplinaria, así como el engaño, la denuncia falsa o los falsos testigos.



Girifesa

Cuenta de Igualdad
Abad 10059 3 537 340 • Fax +34 954 379 953
Abad 10059 3 537 340 • Fax +34 954 379 953



Elaborado:

Fecha y firma:

10/10/2019

Aprobado:

Definición.

El **acoso sexual** ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo.

A continuación se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
 - Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
 - Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.
-

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
 - Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”.
 - Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
 - Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
 - Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
 - Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
 - Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
 - Mantener la confidencialidad de los casos.
-

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno "PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO".
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Nombre de la persona destinataria:

Descripción de los hechos:

Descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento:

Petición específica que el comportamiento no se repita:

Nombre de la persona firmante de la comunicación:

Fecha:

Datos de la persona que interpone la queja:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:

e-mail:

Descripción de los hechos:

Descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento:

Petición del soporte del o la Agente de Igualdad:

Nombre del o la Agente de Igualdad:

Fecha de presentación de la queja:

Fecha de intento de resolución: *

* Des de la fecha de la presentación de la queja, hasta el intento de resolución, no debe pasar un plazo superior a 7 días laborables.

Descripción del suceso*:

*Para saber si existe un problema, el primer paso es describir el punto de vista de cada una de las partes implicadas y reconocer en dónde está el conflicto; el foco debe estar en el problema, no en la persona.

Descripción de la resolución del problema:

Puntos claves a tener en cuenta para el **reconocimiento de un conflicto:**

- Expresa su visión acerca del conflicto.
- Tenga en cuenta que se debe enfocar en un problema, no en una persona en particular.
- Reconozca las ventajas de resolver el conflicto.
- Reconozca la participación de las diferentes partes en el conflicto.
- Tenga en cuenta que existen diferencias individuales en cada una de las partes que hacen ver los hechos de manera diferente.

Puntos claves a tener en cuenta para **entender la posición del otro:**

- Permita que la otra persona exponga su punto de vista.
- Dígale a la otra persona, en sus propias palabras, lo que entendió.
- Asegúrese que lo que entendió era lo que la otra persona quería expresar.
- Determine si el problema es real, o si hubo un malentendido.
- Analice el problema teniendo en cuenta los diferentes intereses de las partes.

Puntos claves a tener en cuenta al **discutir el problema y las posibles soluciones:**

- Haga una lluvia de ideas sobre las posibles soluciones al problema.
- Evalúe las consecuencias reales de cada una de las posibles soluciones para cada una de las partes involucradas.
- Trate de clasificar cada solución de acuerdo a las diferentes consecuencias.
- Tenga en cuenta el punto de vista del otro sobre cada una de las posibles soluciones.
- Califique las diferentes alternativas, de acuerdo a las consecuencias positivas y negativas.

Puntos claves a tener en cuenta al **elegir la solución:**

- Determine, conjuntamente con la otra parte, cuál es la solución más conveniente para las dos.
 - Asegúrese que ambas partes se sientan satisfechas con la solución.
 - Establezca un plan conjunto entre las partes para llevar a cabo la solución escogida, estableciendo derechos y deberes de cada una.
 - Evalúe la real ejecución del plan establecido y las consecuencias que ha tenido el llevar a cabo la solución elegida.
-

Fecha:

Datos de la persona que denuncia:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora:

Detalles de los hechos que se consideran relevantes: (descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.)

Nombres y apellidos de posibles testigos:

En a de de 2019

Empresa:
Centro de Trabajo:

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores han decidido constituir la Comisión de Seguimiento, que estará integrada por las siguientes personas:

Por parte de la Empresa:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y cómo han sido resueltas.
- Elaborar un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Fecha de denuncia interna:

Fecha de informe de acoso:

Nombre del o la Agente de Igualdad:

Datos de la persona que denuncia:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Datos de la persona presuntamente acosadora:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Síntesis de los hechos:

Conclusiones de la entrevista a la persona que presenta la denuncia interna:

Conclusiones de la entrevista a los testimonios:

Conclusiones de la entrevista a la persona denunciada:

Conclusión a la que llega la persona que realiza la investigación:

Decisión:

Fecha:

Por la presente, le comunicamos que el personal designado para llevar a cabo la investigación, por parte de la empresa es:

Datos del personal designado para la investigación:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:

e-mail:

Así mismo, le comunicamos que existe la posibilidad que participen en el proceso, personal de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. En caso que así lo desee, debe indicarlo en este escrito y remitirlo a la persona encargada de la investigación.

Deseo la presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Fecha y firma:

