

PROTOCOLO INTERNO SOBRE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en MARKETINET, así como determinar las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca uno de estos tipos de acoso, asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo.

El presente protocolo se aplicará a toda la plantilla fija, al personal con contratos temporales, así como a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios sean cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (empresas subcontratadas).

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, como viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.



DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

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.

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.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL:

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Dirigirse a la otra persona de forma denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

Conductas no verbales:

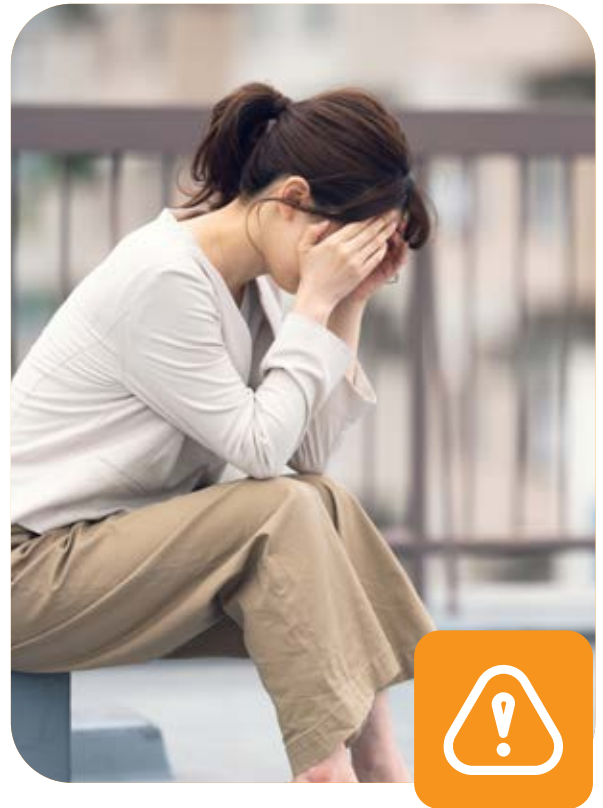
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a alguien por ser mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación familiar.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio a alguien, por razón de sexo.
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.



MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso, MARKETINET llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de igualdad o de la persona que asuma la Asesoría confidencial.

- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material...)
- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FASE 1

COMUNICACIÓN DEL ACOSADO A LA DIRECCIÓN DE MARKETINET Y ASIGNACIÓN AL ACOSADO DE UN ASESOR PERSONAL

Toda persona trabajadora de MARKETINET que considere que ha sido objeto de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (ya sea directamente la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso) deberá ponerlo en conocimiento de forma verbal o por escrito a LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

Enrique Ilzarbe de la peña >> enrique.ilzarbe@MarketiNet.com

Santiago Tabuenca Dumortier >> santiago.tabuenca@MarketiNet.com

La DIRECCIÓN DE LA EMPRESA nombrará en ese momento a una persona de la empresa que sea de la confianza del denunciante actuando como ASESORÍA CONFIDENCIAL para que hable con el/la denunciante, recoja información sobre lo sucedido y las pruebas que pudiera aportar.

Si en un plazo de tres días la persona afectada decide presentar denuncia interna, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia interna y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

En cambio, si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado y se dará por concluido el proceso.

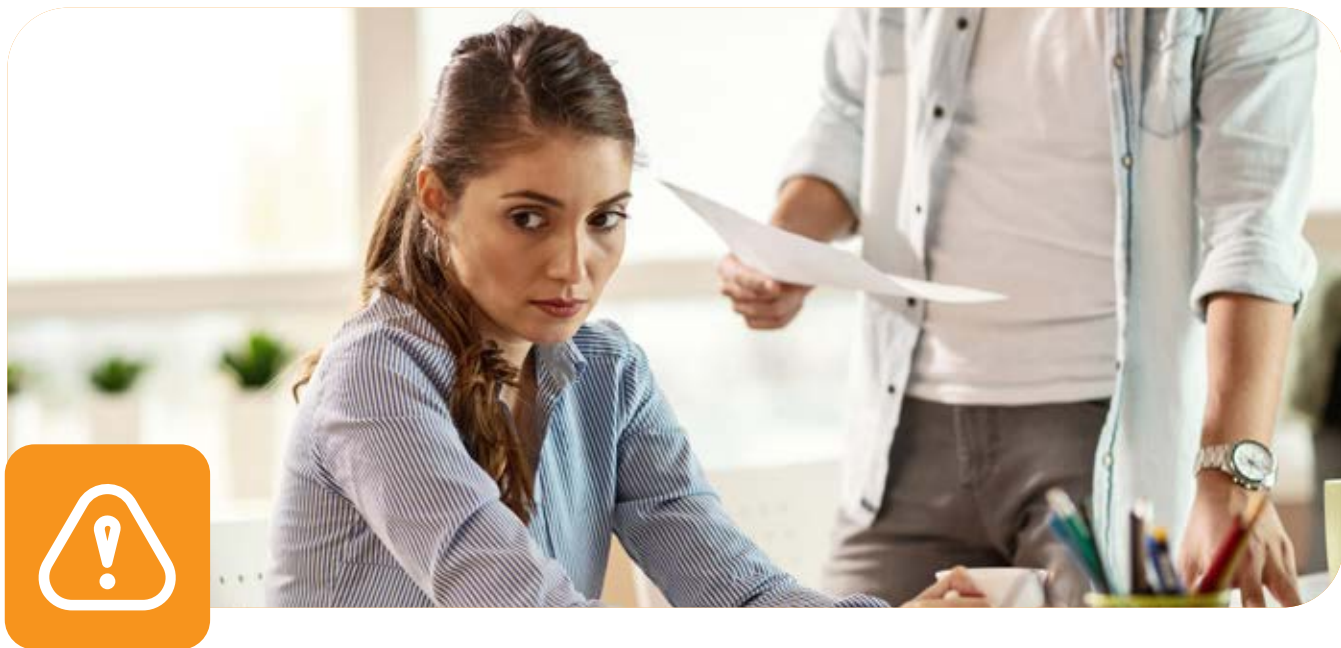
MarketiNet se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con criterios de respeto y sostenibilidad, adoptando hábitos y conductas coherentes con buenas prácticas medioambientales.

FASE 2

INVESTIGACIÓN INTERNA POR PARTE DE UNA COMISIÓN DE VALORACIÓN

Si en la fase 1 bien la denunciante, la Asesoría Confidencial o ambas lo deciden, presentarán la denuncia por escrito a la dirección de la empresa.

En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.



A partir de ahí, y en un plazo de 24h (sin contar días no laborables) la dirección de la empresa procederá al nombramiento de una Comisión de Valoración, que estará formada por 2 trabajadores y 2 trabajadoras de la empresa.

La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la Asesoría Confidencial de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, comenzará el proceso de investigación.

La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.

La Comisión de Valoración llevará la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como Asesoría Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad

y la agilidad en el trámite y podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona representante legal u otra persona con conocimiento de los hechos.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.).

FASE 3

PRESENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN

En el plazo máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de valoración elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de la empresa que procederá a incoar la posible actuación disciplinaria.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

FASE 4

MEDIDAS CAUTELARES A TOMAR DURANTE LA INVESTIGACIÓN

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre de este y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime 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 de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptadas por la persona acosada.

Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).



FALTAS Y SANCIONES QUE SE APLICARÁN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.