10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I. PREÁMBULO:

Las fuentes de derecho españolas contemplan textos que expresan la necesidad de respetar y proteger la dignidad de la persona, la igualdad de trato, la no discriminación y la protección frente a cualquier tipo de acoso físico y moral.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores "a no ser discriminados para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas".

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, refuerza este concepto y prevé la necesidad del establecimiento en las empresas de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

SEAT S.A., de acuerdo con los principios reconocidos en estas leyes y con el compromiso ético que se autoimpone para que los criterios de igualdad señalados rijan en todos sus procesos, se compromete a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas para asegurar estas condiciones SEAT ha creado el presente Protocolo, que pretende la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.

Pieza fundamental de este Protocolo será la Comisión del Protocolo de Acoso, integrada por el Agente de Igualdad y por 4 miembros de la Comisión de Igualdad.

El Protocolo persigue incidir en dos aspectos clave:

a) Prevención y concienciación.

b) Procedimiento de actuación para subsanación de comportamientos inadecuados.

II. CONCEPTOS PREVIOS:

Con independencia de las definiciones que se contemplan en el punto 11 "Definiciones" de este Plan, a modo de ejemplo se consideran conductas de **acoso sexual** las siguientes:

- Solicitud de relaciones íntimas o de conductas de naturaleza sexual.
- Roces deliberados y ofensivos.
- Comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física.
- Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Insinuaciones sexuales inoportunas.
- Exhibición de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos inapropiados de índole sexual.

Se entienden, entre otras, como conductas de **acoso por razón de sexo** las siguientes:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o trabajadora porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Difundir comentarios sobre la orientación sexual de una persona.

III. COMISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO:

Objetivos

Los firmantes del presente Plan acuerdan la creación de la Comisión del Protocolo de Acoso para intervenir en el Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, participando en el expediente informativo junto con el Agente de Igualdad, evaluando si se ha producido una conducta considerada acoso sexual o por razón de sexo, y emitiendo finalmente un informe sobre los hechos constatados.

Composición

Se trata de una comisión mixta que estará integrada por 2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la empresa, todos ellos miembros de la Comisión de Igualdad y elegidos por las respectivas partes, participando con voz y con voto. Los 2 representantes de los trabajadores pertenecerán a sindicatos diferentes, debiendo ajustarse la designación de los mismos a un sistema de rotación de los sindicatos presentes en la Comisión de Igualdad definido por la propia representación social.

Asimismo, formará parte integrante de la Comisión del Protocolo de Acoso el Agente de Igualdad, con voz pero sin voto.

IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

Para evitar que se produzcan potenciales conductas de acoso, la empresa establecerá las siguientes medidas preventivas:

1) El **departamento de comunicación** realizará periódicamente comunicados en los distintos medios informativos de la empresa, informando sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y sobre los medios dispuestos en la empresa en el caso de que se den supuestos casos de acoso.

2) Los **portavoces de equipo** informarán periódicamente del protocolo existente.

3) Se actualizará el **módulo de Comportamiento Social** impartido en el curso de Portavoces de Equipo con información referente al presente Protocolo y al Plan de Igualdad.

4) Se crea la figura del **Agente de Igualdad**, trabajador/a perteneciente al área de Recursos Humanos de la empresa y miembro de la Comisión de Igualdad, que asistirá a la supuesta víctima de acoso y coordinará el procedimiento de actuación.

5) La empresa promoverá un **entorno de trabajo respetuoso y correcto**, inculcando el respeto, la igualdad de trato y el desarrollo de la dignidad de las personas.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

En caso de producirse presuntos casos de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento de actuación, que se regirá por los siguientes **principios**:

- Protección de la intimidad.
- Confidencialidad y deber de sigilo.
- Imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas.
- Urgencia en la tramitación del asunto.
- Seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en el Protocolo, adoptando las medidas que en él se contemplan.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo de Actuación en caso de Acoso.

El procedimiento constará de las siguientes **fases**:

1) **Denuncia:** La pondrá por escrito el trabajador/a afectado o el sindicato en su representación, previa autorización expresa del mismo, y será remitida al Agente de Igualdad, quien a su vez de forma inmediata informará a la Comisión de Igualdad, la cual decidirá la composición de la Comisión del Protocolo de Acoso para atender dicha denuncia.

   La denuncia deberá contener:

   a) Nombre y apellidos de la persona denunciante.
   b) Hechos o pruebas en los que se fundamente la denuncia.
   c) Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
   d) Firma.

   La empresa, cuando considere que hay indicios suficientes, podrá iniciar actuaciones de oficio para averiguar sobre posibles situaciones de acoso.

2) **Expediente informativo:** Una vez recibida la denuncia, el Agente de Igualdad abrirá un expediente informativo, contando para ello con la asistencia del resto de miembros de la Comisión del Protocolo de Acoso.

El expediente informativo se resolverá en el plazo máximo de 15 días laborables a contar desde la denuncia. En los casos debidamente acreditados por su complejidad y a propuesta del Agente de Igualdad o de cualquier otro miembro de la Comisión del Protocolo de Acoso, este plazo podrá ampliarse hasta totalizar un máximo de 30 días laborales.

Dicho expediente informativo constará de las siguientes **fases**:

a) **Investigación del asunto:** Audiencia de las personas que puedan estar implicadas, con comunicación al denunciado/a de los cargos que existen contra él/ella, información de las consecuencias disciplinarias e informar de que se abre un proceso de investigación.

b) **Apertura de un periodo de prueba:** Que podrá consistir en testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos. Las pruebas podrán ser solicitadas por las partes, así como las que puedan practicarse de oficio por la Comisión del Protocolo de Acoso.

c) **Vista del expediente y conclusiones de las partes implicadas.**

d) **Informe:** Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión del Protocolo de Acoso emitirá un informe motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas.

   El informe será escrito y será firmado por la Comisión del Protocolo de Acoso.

e) **Medidas cautelares:** Durante la tramitación del expediente y en caso necesario, el Agente de Igualdad podrá recomendar a Recursos Humanos, previa comunicación a los otros miembros de la Comisión del Protocolo de Acoso, la habilitación de medidas cautelares de protección necesarias y que no supongan un perjuicio a la persona denunciante, previa audiencia de ésta.

3) Remisión del expediente informativo:

La Comisión del Protocolo de Acoso remitirá a Recursos Humanos el informe junto con la denuncia, si la hubiere.

4) **Resolución:**

Recursos Humanos, una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará en base a los mismos las medidas que correspondan, las cuales podrán ser:

a) De conciliación-mediación.
b) Organizativas.
c) Disciplinarias.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave.

5) **Comunicación de la decisión:**

La resolución adoptada se comunicará y entregará a las partes implicadas y a la Comisión del Protocolo de Acoso.

La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de las situaciones de acoso.

EMISOR	ACCIÓN	RECEPTOR
	INICIO	
1.- El afectado/a o el sindicato en su representación.	PRESENTACIÓN DE DENUNCIA ESCRITA 1	1. Agente de Igualdad.
	↓	
2. Agente de Igualdad.	INFORMAR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD, PARA QUE ÉSTA CONSTITUYA LA COMISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO 2	2. Comisión de Igualdad.
	↓	
3.- Comisión del Protocolo de Acoso.	APERTURA DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO 3 Comprenderá: - Investigación y audiencia de los implicados. - Periodo de prueba. - Vista del expediente y conclusiones de las partes. - Informe.	
	↓	
4.- Comisión del Protocolo de Acoso.	REMISIÓN DEL INFORME 4	4. RR.HH.
	↓	
5.- RR.HH.	ANÁLISIS Y ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS 5	
	↓	
6.- RR.HH.	NOTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS A LAS PARTES IMPLICADAS 6	6. Partes implicadas y Comisión del Protocolo de Acoso.
	FIN	