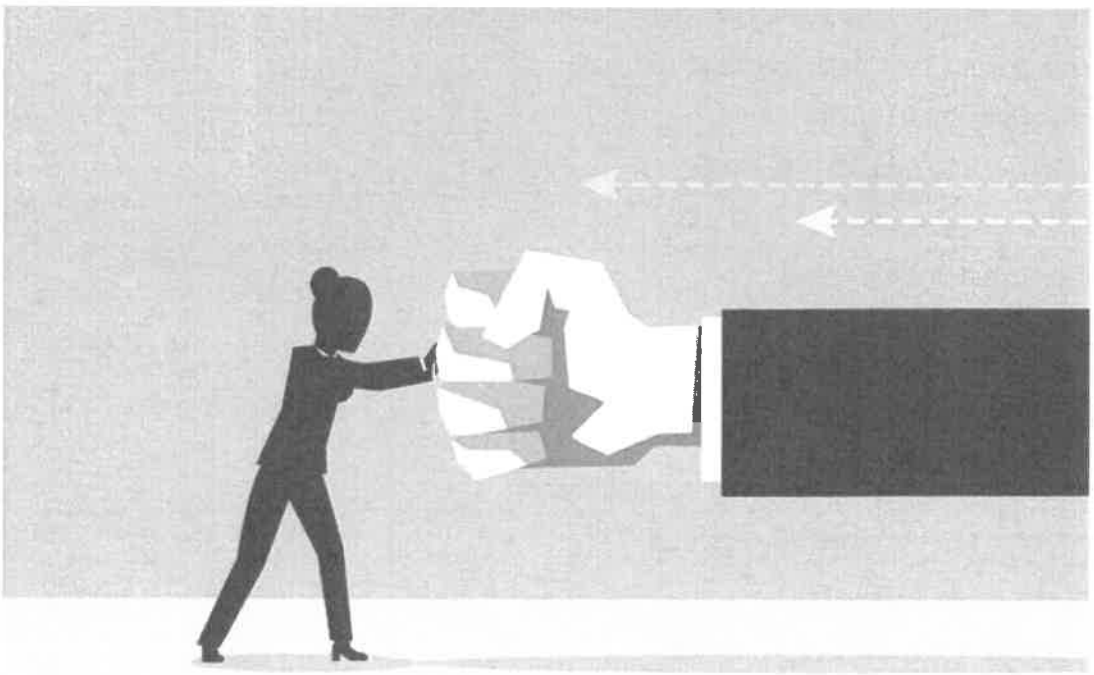
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO Y CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS O CONDUCTAS

VIRTUAL & CIVÁN, S. L.U.



ÍNDICE

Motivación y declaración de intenciones 3

Exposición de motivos 4

Definición de conceptos 6

a) Acoso sexual 6

b) Acoso por razón de sexo 7

c) Acoso Laboral o mobbing 7

d) Actos discriminatorios 7

e) Abuso de autoridad 8

f) Acciones positivas 8

Conductas prohibidas expresamente 10

Medidas de prevención del acoso 13

Difusión y entrada en vigor 15

Procedimiento para denunciar comportamientos indebidos 16

Procedimiento y requisitos de la denuncia 17

Comisión Instructora 18

Procedimiento abreviado 18

Procedimiento formal 19

Elaboración del informe 19

Sanciones a aplicar 22

Acciones a adoptar 20

Medidas a adoptar tras la constatación de existencia de acoso 23

Competencias de la Comisión de seguimiento 23

Código Ético de Buenas conductas 24

Otras consideraciones 25

Anexo I Formulario de Denuncia 27

MOTIVACIÓN Y DECLARACIÓN DE INTENCIONES

La empresa VIRTUAL & CIVÁN, S.L.U., con C.I.F. nº B50764489, dedicada a la actividad de maquetación de libros, diseño, editorial y marketing digital, con domicilio en C/ Coso nº 98-100, 5º- ofic. 4 de Zaragoza C.P. 50001, ha acordado elaborar y aplicar el presente protocolo de prevención del acoso sexual y laboral en el trabajo por razón de género, código de buenas prácticas o conductas, y de reconocimiento del principio de igualdad de derechos y trato entre mujeres y hombres, que será difundido entre todas las personas trabajadoras para su conocimiento y estricto cumplimiento, será de aplicación tanto a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente protocolo ha sido elaborado con la ayuda y asesoramiento de la Asesoría Jurídico-Laboral FRANCISCO JAVIER LÁZARO GIMENO y Asociados, que cuenta en su plantilla con diversos profesionales como Graduados Sociales, Asesores y Consultores y con Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Seguridad y de Ergonomía y Psicosociología aplicada a la empresa, y posteriormente, negociado y consensuado por las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.

La representación legal de las personas trabajadoras correrá a cargo de Dª SANDRA LÁZARO SANCHEZ con DNI nº 25177869E, que ha sido designada por las personas trabajadoras, y la representación de la empresa, será ostentada por D. CARLOS MANUEL MUÑOZ PIQUER con DNI nº 73153512B. Ambas personas forman parte de la Comisión de Negociación y aprobación del presente protocolo y código de buenas prácticas o conductas, así como de la Comisión de Seguimiento.

La empresa VIRTUAL & CIVAN, S.L.U. manifiesta su firme voluntad de dotar a su organización de las herramientas que contribuyan a mejorar el ambiente laboral y prevenir la comisión de actos indebidos relacionados con el acoso laboral o sexual por razón de género, así como la discriminación. Para ello, se aborda la implantación del presente protocolo que pretende trasladar a toda su plantilla una serie de conceptos de buenas prácticas o código de conductas, y una relación de actuaciones expresamente prohibidas, cumpliendo con ello los postulados de la legislación vigente.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Se procede a la implantación del presente protocolo por la necesidad de prevenir, sensibilizar y en su caso atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como por el estricto cumplimiento de la Legislación vigente.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales exige a todos los empresarios, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Así mismo, existen otra serie de normas de obligado cumplimiento como son el Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 4ª), la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Artículos 45 y 48) y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (Art. 12).

En el contexto que establecen dichas normas, esta empresa reconoce y contribuirá a garantizar el respeto a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de su competencia, así como a promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos u otras posibles conductas no deseadas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

La empresa se compromete expresamente a la adopción de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a promover las condiciones de trabajo dirigidas a prevenir el acoso laboral y sexual, estableciendo el presente código de conducta y protocolo de actuación de prevención de todas estas situaciones, e implementando el cauce o procedimiento para cursar las posibles denuncias por parte de las personas que puedan resultar afectadas.

Así mismo, la empresa se compromete a efectuar las actuaciones que procedan para detectar y erradicar las posibles situaciones o conductas expresamente prohibidas, y si

fuera preciso realizar las actuaciones informativas o formativas dirigidas a todas las personas trabajadoras, y en especial, a los responsables de la gestión de recursos humanos, que podrán contar, si así lo estiman conveniente, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o consultores externos que realizarán estudios de los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras, y en especial, sobre el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral o sexual.

La empresa se compromete expresamente a adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Para ello, se intentará prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género.

Así mismo, efectúa su compromiso expreso de cumplimiento de lo dispuesto en el art. 12 sobre Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y Protocolos de la Resolución de 25 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y pública el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón editoriales e industrias auxiliares.

Las partes se comprometen a defender y promover en la contratación y en las condiciones de trabajo el principio de igualdad de trato y lucha contra la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La empresa VIRTUAL & CIVÁN, S.L.U. elabora anualmente un Registro Retributivo que contempla los valores medios del salario base, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, por categorías profesionales, grupos de cotización y puestos de trabajo según lo dispuesto en el R.D. 902/2020 y R.D. Ley 6/2019. Con ello, se efectúa una efectiva vigilancia sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la verificación de la no existencia de discriminación salarial.

Entre los principios reconocidos por las partes firmantes del presente documento, se destaca el del "respeto a las personas" como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de "Respeto a los Derechos Humanos" que obliga a todas las personas a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguardia de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

A) Acoso sexual

El art. 71 de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dispone y define como acoso laboral, a cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante o intimidatorio para la víctima.

El acoso sexual en el trabajo lo ocasionan todas aquellas conductas que atentan contra la integridad y derechos de las personas trabajadoras, que se puedan producir dentro del entorno del trabajo.

En esta empresa, y mediante el presente documento, se establecen una serie de prohibiciones y actuaciones sobre dichas conductas, con objeto de prevenir cualquier tipo de acoso laboral o sexual, e incluso el acoso sexual ambiental, considerando éstos como todas aquellas conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada, así como para prevenir cualquier otra conducta considerada como acoso sexual, según lo regulado por el Código Penal.

El acoso sexual puede ocasionar consecuencias para la salud como ansiedad, estrés, depresión, trastornos del sueño, etc., y producen un ambiente laboral hostil y perjudicial para el mantenimiento de unas buenas relaciones laborales.

B) Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 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".

El acoso por razón de sexo abarca tanto diversas conductas explicitas como implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivitas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo, o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra medida relacionada con las condiciones de trabajo, y en especial el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre y sus circunstancias personales, así mismo se considera acoso por razón de sexo la realización de este tipo de conductas con personas homosexuales, transexuales o bisexuales.

También, se considera acoso por razón de sexo, el evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o identidad sexual.

C) Acoso Laboral o "mobbing"

El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

D) Actos discriminatorios

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 apartado C de la Directiva 54/2006, de 5 de julio y articulo 6 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se define así la situación en la que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Considerando actos discriminatorios, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial, étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas.

Tendrán la consideración de discriminación directa por razón de sexo las situaciones en las que se puedan encontrar las personas que sean, hayan sido o pudieran ser tratadas en atención a su sexo, de manera menos favorable que otras en situación comparable.

Por todo ello, se potenciará y tomaran medidas específicas para la eliminación del lenguaje y actitudes machistas, estereotipos y sesgos de género, integrando la perspectiva de género en la empresa.

E) Abuso de Autoridad

Se entenderá como abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquél superior jerárquico, que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo, y los comportamientos orientados a someter la voluntad de la persona trabajadora con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo, si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. Así como, las muestras de desprecio público y realizar manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado.

F) Acciones positivas

Las medidas de acción positivas son acciones puntuales cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de algún obstáculo que impida u obstaculice el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente protocolo.

La Comisión Negociadora del presente protocolo considera conveniente la ejecución de una serie de medidas positivas tendentes a garantizar los principios y objetivos reseñados, y para ello, se implantarán las siguientes medidas:

- Facilitar las posibles denuncias.

- Organización de jornadas informativas.

- Mentalización de todas las personas trabajadoras de que el acoso laboral no solo puede provenir del empleador, sino también por parte de los jefes superiores o incluso de los propios compañeros/as.

- Realización periódica de actuaciones y de las consultas que procedan para la detección y establecimiento de las medidas preventivas que procedan, en su caso se podrá volver a utilizar encuestas anónimas de carácter voluntario.

- Las personas trabajadoras deberán aprender a identificar y corregir las conductas no deseadas.

- La comisión de vigilancia propondrá la realización de las actuaciones que procedan para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y conseguir la igualdad efectiva.

- Impulsar acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

- Se establece como uno de los objetivos, respecto a la composición de la plantilla una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Para ello, las ofertas de trabajo irán dirigidas preferente a mujeres, sobre todo, en aquellos puestos de trabajo en que puedan hallarse subrepresentadas.

- Se establecerán en los programas y planes periódicos de formación que la empresa viene realizando, que preferentemente se realizaran en horario laboral o compensándolo con tiempo de libre disposición o vacaciones, con una preferencia formativa dirigida a las mujeres que posibilite su promoción profesional.

- La empresa entiende que es recomendable no solo la realización de charlas informativas y de concienciación de las personas trabajadoras, sino también la realización de cursos de formación y sensibilización dirigidas al objetivo de que toda la plantilla puedan reconocer las conductas que se pueden considerar como acoso laboral, y para ello ofrece a todas las personas trabajadoras que lo deseen la realización de una formación específica de sensibilización y formación integral para reconocer y prevenir los acosos y las situaciones no deseadas, así como los principios y objetivos de la igualdad de género.

- Se pactarán y estudiarán en determinadas situaciones, la posibilidad de flexibilizar los horarios para facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y familiar.

- La empresa garantizará el asesoramiento y apoyo profesional a las víctimas de violencia de género.

- La dirección de la empresa y los responsables de la gestión de personal de la empresa informaran a las personas trabajadoras de los derechos que les asisten en situaciones de maternidad, paternidad, permisos, reducción por guardia legal de un menor etc. con objeto de que puedan hacer uso de los mismos.

CONDUCTAS PROHIBIDAS EXPRESAMENTE

Se ha acordado reseñar como conductas prohibidas expresamente las que a continuación se relacionan, y todas aquellas que puedan estar recogidas por la Legislación Penal o Laboral, así como las que puedan provocar un menoscabo o incomodidad por un trato ofensivo, como son:

- Solicitar favores sexuales como condicionante del empleo, aunque estos no lleguen a consumarse.
- Envío por cualquier medio, como el correo electrónico, móvil, fax, etc. de material sexual ofensivo como pueden ser las fotografías, vídeos o textos.
- Proceder al contacto físico con la víctima como son las palmadas, pellizcos, tocamientos, etc.
- Presionar a la víctima para que acepte tener relaciones sexuales, o amenazar a la víctima con represalias si se niega a acceder a las peticiones.
- Hacer todo tipo de gestos de índole sexual.
- Requerir información sobre la vida sexual de una persona.
- Pedir citas de manera reiterada cuando la persona haya manifestado su negativa.
- Realizar afirmaciones, o comentarios de carácter sexual.
- Efectuar comentarios acerca del aspecto físico, condición u orientación sexual de una persona.
- Acechar a una persona con el propósito deliberado de quedar a solas con ella.

- Buscar contacto físico de forma innecesaria, limitando la libertad de movimientos de la víctima.
- Realizar o difundir rumores, sean verdaderos o falsos, acerca de la vida sexual de otra persona.
- Espiar en lugares reservados como vestuarios o baños.
- Utilizar y exponer contenidos de carácter sexual o pornográfico.
- Cualquier tipo de chantaje o abuso de autoridad con la pretensión de obtener comportamientos de carácter sexual.
- Todas aquellas conductas contempladas por el Código Penal.
- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacía la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita, y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc. En ningún caso, estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.
- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.

- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona de forma humillante o despectiva.
- Asignar a una persona de forma habitual tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas de forma habitual muy por encima de sus capacidades y categoría profesional.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo, cuando se pueda apreciar mala fe.
- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizar selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc.).
- Las actuaciones denigrantes o comentarios reiterados de carácter ofensivo motivados por razón o referencia al origen racial, o étnico, religión o convicciones, discapacidad laboral, edad u orientación sexual.
- Las situaciones que puedan ser consideradas como un abuso de autoridad por la que un mando adopte decisiones que se aparten de la lógica organizativa o productiva, y puedan producir un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de una persona trabajadora que se encuentre bajo su dependencia.
- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Realizar tratos vejatorios insultando o menospreciando repetidamente a una persona trabajadora.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir conductas no deseadas o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, tanto laboral como sexual en el trabajo o acciones discriminatorias que atenten contra el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Mediante el presente protocolo de prevención y buenas prácticas se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurarse que el protocolo de prevención del acoso está disponible para toda la plantilla.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa, mediante la realización de una encuesta voluntaria y confidencial que será facilitada a todas las personas trabajadoras.
- Asegurarse de que si se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o sección, los responsables de la gestión de Recursos Humanos, se dirigirán inmediatamente a la persona responsable de dicho

colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

- Y en general, todas que mejor se adapten a cada situación concreta, aplicando en su caso, las obligaciones generales de los artículos 14, 15, 16, 18, 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La empresa podrá solicitar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la realización de las actuaciones que procedan para la identificación de posibles riesgos psico sociales.

Desde esta empresa se mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan prevenir cualquier posible situación de acoso laboral o sexual en el trabajo y garantizar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos y consideración debida de las personas trabajadoras.

Se establece como uno de los objetivos el principio de no tolerar las conductas expresamente prohibidas, empleándose de ser necesario las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral. Así mismo, se establece el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente, de aquellas que tengan responsabilidades directivas o de mando.

La persona que representa a las personas trabajadoras y el representante de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento, también formaran parte de la comisión de evaluación seguimiento y control de la evolución y aplicación del presente protocolo de prevención del acoso sexual y laboral en el trabajo. Esta comisión asumirá las funciones y cometido que se detallan.

DIFUSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente documento entrará en vigor el día de su firma, sustituyendo a otro anterior, y será puesto en conocimiento de las personas trabajadoras mediante su exposición en el tablón de anuncios.

Las personas que se ocupan de la gestión de personal, quedarán expresamente facultadas para realizar cuantas actuaciones y charlas informativas consideren convenientes, y solicitar la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de los consultores y profesionales que consideren oportunos.

A partir del momento en que se ha producido la entrada en vigor de estas medidas, serán de aplicación todas las medidas de prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo, y de prohibición de las conductas que pueden suponer cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Todo ello, sin perjuicio de solicitar la colaboración del Servicio de Prevención Ajeno, para que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, efectúe las actuaciones que procedan.

Así mismo, se considera al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como un colaborador necesario para detectar y valorar en su caso, las posibles conductas que puedan producirse y efectuar los correspondientes estudios de carácter psico-social, valorando si se estimara necesario, cuestiones como el estrés y ambiente de trabajo y sus posibles causas.

Las personas de nueva contratación serán informadas de la existencia de este protocolo, debiendo firmar el recibí de una copia.

Se comunicará a las personas trabajadoras de las empresas colaboradoras y proveedores más habituales, de la existencia de este protocolo, al que se le dará la mayor difusión posible, incluso, a través de la página web.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR COMPORTAMIENTOS INDEBIDOS

Toda persona que haya sido testigo de una conducta inapropiada que pueda considerarse como acoso sexual laboral, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa o de los representantes designados en representación de la empresa y de las personas trabajadoras para supervisar la correcta aplicación del presente protocolo de prevención de acoso laboral o sexual en el trabajo.

Así mismo, cualquier persona que se considere víctima de un posible acoso sexual en el trabajo, podrá optar por ponerlo en conocimiento de las personas designadas para formar parte de la comisión de seguimiento del presente protocolo, o de la dirección de la Empresa, mediante una comunicación escrita, correo electrónico, pudiendo realizar también una llamada telefónica a los teléfonos que figuran en el tablón de anuncios, que son sobradamente conocidos, para recordarle el procedimiento y facilitarle la atención y documentación necesaria (modelo de denuncia), en la cual se haga constar los hechos y personas que han ocasionado actuaciones prohibidas, y que puedan ser consideradas como acoso sexual laboral, detallando cuando se han producido y en que han consistido.

Estas comunicaciones serán totalmente confidenciales. No obstante, se facilitará un modelo de denuncia o plantilla específica para poner todos estos hechos en conocimiento de las personas citadas, debiendo aportar en su caso, todos los medios de prueba que procedan o citar testigos, etc.

Estas denuncias, sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar la empresa, serán puestas en conocimiento de las personas designadas para la comisión de evaluación seguimiento y control de la evolución del protocolo, que efectuarán las oportunas comprobaciones y valoraciones, requiriendo la intervención si se considera necesario tanto del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como de un psicólogo o profesional especializado, que será contratado con cargo a la empresa y que emitirá su informe.

Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Debe presentarse ante cualquier miembro de la Comisión de Vigilancia y Control o mediante el correo electrónico o teléfonos que figuren en el tablón de anuncios habilitado por la empresa para recibir este tipo de denuncias.

El procedimiento debe de ser ágil y lo más rápido posible, debiendo otorgar credibilidad y protegiendo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Requisitos de la denuncia:

-La denuncia se realizará por escrito.
-Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.
-La denuncia deberá contener la siguiente información (ver anexo):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad. La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

Comisión instructora:

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada, en representación de las personas trabajadoras por la persona designada por estos, que ha sido Dª Sandra Lázaro Sánchez, y por parte de la empresa por D. Carlos Manuel Muñoz Piquer, que formaran parte de la mencionada comisión. También podrán estar auxiliadas por profesionales o consultores externos o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento de oficio, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte, tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas realizando las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente como realizar entrevistas u otras actuaciones que estime necesarias.

Procedimiento abreviado:

En un plazo no superior a tres días hábiles, la comisión tendrá que determinar si archiva el asunto, o si continua con el procedimiento que inicialmente y según los hechos y gravedad de los mismos, podrá iniciarse mediante el procedimiento abreviado. Su objetivo, es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que se estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a las partes afectadas y a la Dirección de la Empresa, lo que no podrá prolongarse en más de siete días.

Se dará paso al procedimiento formal, en el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento, o cuando la gravedad de los hechos así lo indique.

Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso durante la tramitación del expediente.

Tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección de la empresa, y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe:

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.

- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- -Firma de los miembros del comité instructor.

SANCIONES A APLICAR

Sin perjuicio de otras actuaciones de carácter judicial civil o penal, serán de aplicación las sanciones establecidas en la normativa laboral , y en especial, lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Trabajador, que en el art. 4.2 e), por el que se reconoce y garantiza el derecho de las personas trabajadoras "al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

Así mismo en el art. 54 de la indicada norma que regula las causas de aplicación del despido disciplinario, se señala en su apartado g) que el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

También, serán de aplicación lo dispuesto en el Capítulo X del Régimen disciplinario, sobre premios, faltas y sanciones, establecido en el Texto de la Resolución de 25 de noviembre de 2021, por la que se registra y publica en Texto del Convenio Colectivo Estatal para el sector de Artes Gráficas. En el mismo se hace constar, entre otras consideraciones, que se considerará como falta muy grave "Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o empresaria o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos".

Así mismo, se considerarán faltas muy graves "la conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probará que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del

acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción imponer, o en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta".

Las sanciones que se podrán imponer son las siguientes:

A) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
B) Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles profesionales superiores.
C) Despido.

La Comisión podrá recomendar el alcance de estas sanciones, así como las actuaciones para prevenir que se vuelvan a repetir todas las conductas indeseadas.

Si las situaciones no deseadas de acoso laboral o sexual producidas en el centro de trabajo son realizadas por personal que no forma parte de plantilla, como son posibles colaboradores o proveedores, la empresa notificara estos hechos a la empresa a la que pertenezca la persona que ha provocado estos hechos indeseados, para que tomen las medidas oportunas y evite mantener relación con la plantilla de la empresa, o en su caso y de no aplicarse debidamente las medias correctoras, la empresa rescindirá la relación comercial con la empresa a cuya plantilla pertenezcan las personas infractoras.

Si se produjera una reincidencia o una conducta reiterada y persistente en el tiempo, la empresa deberá proceder al despido de esta persona por incumplimiento laboral, sin perjuicio de las actuaciones civiles y penales que procedan.

La empresa se compromete a fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de los derechos de las personas trabajadoras, erradicando cualquier tipo de comportamientos que puedan ser considerados como un acoso laboral o sexual en el trabajo o puedan resultar molestos para las personas, contribuyendo a crear un clima de trabajo hostil o humillante, y tomara las medidas oportunas para ello. Si fuera preciso, ante posibles dudas o sospechas, podrá proceder a efectuar cambios en los puestos de trabajo, o en los centros de trabajo. Todo ello, dentro de su ámbito y potestad de organización de la actividad que realizan las personas trabajadoras.

La comisión de vigilancia propondrá las medidas a tomar entre las que se encontraran la realización de charlas de concienciación y motivación sobre los aspectos recogidos en el presente protocolo.

La empresa reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras que puedan ser objeto de violencia de género, de disponer de hasta dos días de permiso retribuido, para las situaciones debidamente justificadas, según redacción dada en el Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto de medidas urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Acciones a adoptar:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión y su informe para que la dirección o responsables de mayor nivel, actúen en consecuencia.

MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL EN TRABAJO

Con el objeto de prestar una conveniente atención a las personas afectadas, una vez finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido de baja por incapacidad temporal un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

COMPETENCIAS Y NORMAS DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

La comisión, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo, estará compuesta por las personas que ya han sido designadas para la negociación e implantación del presente código de conducta y protocolo de actuación, cuyos datos figuran en el encabezamiento, que formaran parte de la comisión de Seguimiento, evaluación y control de la aplicación del protocolo de prevención del acoso sexual y laboral en el trabajo, y que podrán promover la adopción de cuantas medidas estimen convenientes para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, así como la adopción de mejoras que redunden en conseguir un mejor clima laboral.

La Comisión de seguimiento se reunirá a petición de cualquiera de las partes, o si se han producido denuncias o incidencias deberá reunirse al menos una vez al año, con objeto de revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Así mismo y con objeto de asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario, la Comisión de Seguimiento, tendrá encomendada esta función, debiendo custodiar todos los documentos de las denuncias que se le remitan, velando cuando proceda de la efectiva aplicación de las sanciones impuestas, y velando por el efectivo cumplimiento de las garantías establecidas en el presente protocolo.

CÓDIGO ETICO O DE BUENAS PRÁCTICAS

El Código Ético es una recopilación de los valores, principios y pautas éticas y de conducta que conforman la cultura organizacional de la empresa, estando vinculados a la moral, en el mismo se establecen los principios y valores que deben de regir en el centro de trabajo, como son:

- Todas las personas trabajadoras deberán actuar con respeto, honestidad e integridad, con vocación de servicio y respeto a la legislación vigente.
- La integridad de las personas que forman parte de esta organización, exige el mantener un trato respetuoso y digno con todas las personas.
- Se considera como uno de los valores necesarios el del sentido de la responsabilidad que condiciona la actuación de las personas.
- La actitud de servicio se percibirá como un reconocimiento expreso respecto a que todas las personas son valiosas e importantes, y se estará siempre dispuesto a colaborar y servir en beneficio de la organización.
- Se respeta la libertad, la dignidad y la privacidad de las personas trabajadoras.
- Se promoverá un ambiente de trabajo en el que se condena, prohíbe y sanciona cualquier actividad como las incluidas y reseñadas como conductas prohibidas que atentan contra la dignidad y respeto de las personas.

- No se efectuará ningún tipo de discriminación a las personas haciendo alguna distinción exclusión o restricción que impida el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades reconocida y contenidas en la constitución española y demás normas, incluyendo cuestiones de origen, raza, nacionalidad, estado civil, edad opiniones, género, embarazo, identidad de género u orientación sexual, condición de salud o discapacidad, etc.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores. La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

A las personas trabajadoras se les ha facilitado un cuestionario de carácter voluntario y anónimo que ha sido elaborado por Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, en las especialidades de seguridad y de ergonomía y psicosociología aplicada a la empresa, basado en el inventario de acoso laboral de Leymann, entendiendo este como una herramienta de carácter profesional contra el acoso, los resultados y conclusiones de su examen, servirán de referencia para las actuaciones y recomendaciones que procedan.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la Comisión, si como su adaptación a otras posibles normas de ámbito superior que puedan publicarse.

Y en prueba de conformidad, con la aplicación y medidas reseñadas en el presente documento, firman la presente, en Zaragoza a 21 de julio de 2023.

Fdo.: Sandra Lázaro Sánchez

Fdo.: Carlos Manuel Muñoz Piquer

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

ACOSO SEXUAL ☐
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ☐
ACOSO DISCRIMINATORIO ☐

PERSONA DENUNCIANTE
Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA
(Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ 20__.

Fdo.: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: