



ITPRL07

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

MELCHOR MASCARÓ S.A.U

Revisión 0

28 de setiembre de 2022

Edificación,
Infraestructuras y Servicios
con Nombre Propio.

Melchor Mascaró



Contenido

Objeto	Página 3
Alcance	Página 3
Referencias legales	Página 3
Conceptos y definiciones de interés	Página 4
Acoso sexual	Página 4
Acoso por razón de sexo	Página 4
Procedimiento frente a posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 6
Declaración de principios y compromiso del Grupo Melchor Mascaró en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	Página 9
Difusión, implantación y vigencia	Página 10



Objeto

El presente protocolo tiene como objeto establecer un método que, con las debidas garantías y tomando en consideración la persona y los derechos que le son inherentes, sea capaz de actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, el protocolo reúne tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas partiendo de una declaración de principios y compromisos por parte de la empresa; definiendo el acoso sexual y por razón de sexo, e identificando conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso. Estas medidas incluirán la difusión del propio protocolo entre todo el personal.
2. Medidas proactivas o de procedimiento de actuación frente a las posibles situaciones de acoso, definiendo cómo actuar frente a las quejas o denuncias (cauces, medidas cautelares, medidas correctivas).
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Alcance

Este protocolo será de aplicación a todas las empresas que forman parte del grupo Melchor Mascaró, así como a la totalidad de las empleadas y empleados de las mismas, quienes deben ajustar su actuación en todo momento a lo indicado en la declaración de principios y compromisos por parte de la empresa.

En situaciones de concurrencia de diversas empresas, cuando la presunta persona acosadora no formara parte de las empresas del Grupo Melchor Mascaró, y por tanto, no se pudiera aplicar en su totalidad el protocolo, se establecerán mecanismos para dirigirse a la empresa correspondiente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que pudiera existir entre ambas empresas, podría extinguirse.

Referencias legales

Este protocolo da cumplimiento a lo exigido en:

- Los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- el RD 01/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- el artículo 14 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.
- Se ha tenido en consideración el artículo 184 del Código penal.



Conceptos y definiciones de interés

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación (relación que no es exhaustiva y que tampoco puede ser de interpretación automática):

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales continuados e indeseados.
 - Flirteos ofensivos.
- Conductas no verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamientos físicos excesivos e innecesarios.
- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:
 - Forzar a la víctima a elegir someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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.

Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio.

Melchor Mascaró



Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta se produce una situación de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- c) Que no se trate de un hecho aislado.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (menstruación, embarazo, maternidad, lactancia natural, etc...); o que tiene que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que por discriminación social se les presupone a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el cuidado de los hijos, de personas dependientes, etc...

Cumpliendo los requisitos enunciados anteriormente, algunas conductas o comportamientos que podrían considerarse acoso por razón de sexo, de producirse de manera reiterada y continuada son (relación que no es exhaustiva y que tampoco puede ser de interpretación automática, extraída del protocolo de actuación en prevención de riesgos psicosociales de referencia ITPRL08):

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.

Melchor Mascaró



- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.
- Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.

Procedimiento frente a posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

El procedimiento frente a posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento y por todas las personas que intervengan en la aplicación del mismo:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad a los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

La empresa designa al Servicio de Prevención Mancomunado de la organización como el responsable de la gestión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Su papel será de apoyo y ayuda al personal en esta materia, adoptando un rol imparcial, que inspire confianza y respeto, discreción y confidencialidad sobre todos los casos que pudieran plantearse, que active el procedimiento previsto una vez recibida una denuncia o queja, y que ponga en marcha las medidas previstas.

Melchor Mascaró



La investigación, análisis y determinación de medidas a aplicar frente a una denuncia o queja, puede requerir un trabajo multidisciplinar entre diferentes funciones, responsables y técnicos especialistas.

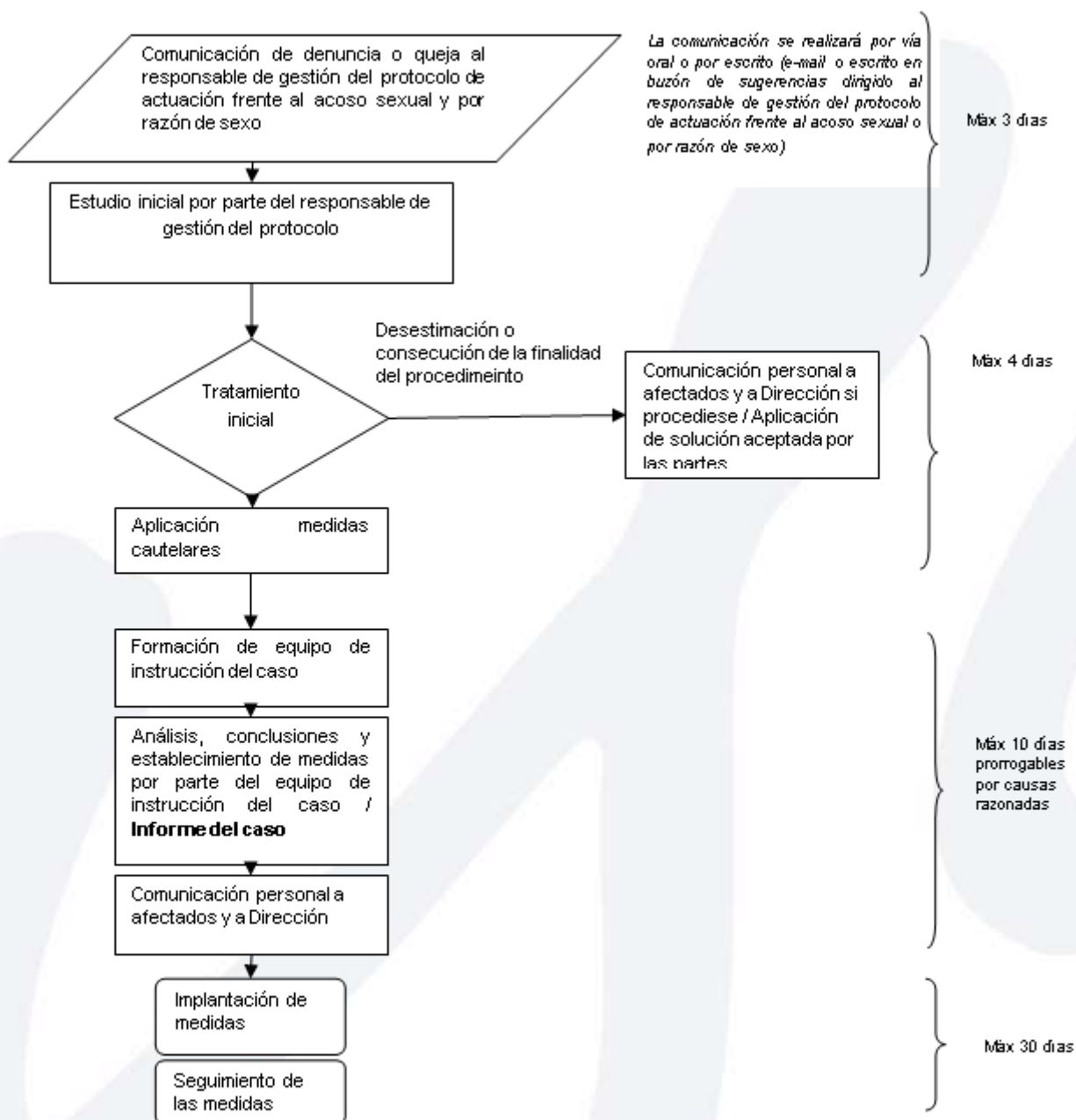
Si así fuera, se constituirá un equipo de instrucción del caso, que estará compuesto por un mínimo de tres personas y un máximo de cinco. La constitución de este equipo de instrucción del caso se realizará a petición del responsable de gestión del protocolo una vez realizada la fase preliminar de valoración del caso.

Los miembros del equipo de instrucción serán elegidos, según idoneidad de perfil, del propio Servicio de Prevención Mancomunado, del departamento de RRHH o/y del Comité de Igualdad de la empresa. El equipo de instrucción deberá tratar de manera absolutamente confidencial toda la información que disponga sobre el caso, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas en el caso.

El equipo de instrucción, elaborará un informe de caso donde reflejará el resultado de la investigación, análisis, conclusiones y las medidas propuestas.

Los pasos a seguir, responsables y plazos frente a las denuncias y quejas que suponen la activación del procedimiento, se indican en el flujograma de procedimiento de la siguiente página. En el caso de que los plazos máximos establecidos en el procedimiento no se cumplan en cada una de las etapas, se deberá aportar un razonamiento motivado de dicha demora.

Melchor Mascaró





Declaración de principios y compromiso del Grupo Melchor Mascaró en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

La Dirección del Grupo Melchor Mascaró manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivación del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc..., pero aun con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de nuestra organización, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos formamos parte del Grupo Melchor Mascaró, así como de aquellas personas que presten sus servicios en ella. En especial, se abstendrán y erradicarán los comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar el protocolo con el que la organización se ha dotado, como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Activado el mencionado procedimiento interno, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Dirección de Melchor Mascaró sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Fdo. La Dirección

Melchor Mascaró



Difusión, implantación y vigencia

1. Se informará a todo el personal y niveles de la organización sobre el contenido del presente protocolo. Especial mención tendrá la Declaración de principios y compromiso del Grupo Melchor Mascaró en la gestión del acoso sexual y por razón de sexo, los comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, y los canales de comunicación para la activación del procedimiento, con sus garantías de confidencialidad.

2. La entrada en vigor del protocolo se producirá a partir de su aprobación por el Comité de Igualdad. Su vigencia se mantendrá hasta que, por parte del Comité de Igualdad, se solicite alguna modificación del mismo. También se podrán proponer modificaciones por parte del Departamento de Gestión Integral o del Departamento de RRHH para adecuarse a cambios normativos, o por la aparición de nuevas situaciones no contempladas en el presente protocolo.