la Comarca

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.

Índice

1. Declaración de principios.
- Compromiso de la dirección
2. Alcance del Protocolo
3. Objetivos
4. Glosario de términos
- Listado de referencia de conductas de acoso laboral
5. Obligaciones de la empresa en relación al acoso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc.
6. Desarrollo del procedimiento.
- Diagrama del procedimiento
7. Grupo o comisión tramitadora
8. Figuras mediadoras
9. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la víctima. Garantías del procedimiento
10. Base normativa
11. Documentación de referencia y registros.
12. Direcciones y teléfonos de los servicios y recursos asociados e institucionales

13. Anexos

- DIRECCIONES Y TELÉFONOS DE LOS SERVICIOS Y RECURSOS ASOCIADOS E INSTITUCIONES DE INTERÉS
- APROBACIÓN DEL PROTOCOLO
- MODELO DE DENUNCIA DE SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.
- COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE RESOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.
- ACEPTACIÓN DE NOMBRAMIENTO- COMISIÓN PARA LA TRAMITACIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.
- ACTA DE CHARLA INFORMATIVA

1. Declaración de Principios

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad y a la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica. La Dirección de **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.,** se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc., velando para que las personas puedan trabajar en un ambiente, libre de acoso de cualquier tipo, no tolerando ningún comportamiento de acoso sexual y de acoso sexista en la empresa, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información , como para resolver e investigar las reclamaciones y denuncias sobre acoso presentadas por las víctimas con las debidas garantías. Y como finalidad la resolución de conflictos y de promover un ambiente de trabajo exento de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.

Todas las personas que trabajan en **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.**, tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dichos procedimientos.

Firmado en Lorca a 28 de noviembre de 2022

DIRECTORA RRHH: MARIA JESUS PEREZ MUÑOZ
EMPRESA: GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.

Compromiso de la dirección de la empresa

GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.** declara que las actitudes de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC. representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, usuarios, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc: (en función de los medios disponibles)

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención de situaciones de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC. entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de situaciones de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Información en materia de prevención de situaciones DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC., dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención de situaciones de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC. y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención de situaciones de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.en las medidas de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Lorca a 21 de noviembre de 2022

DIRECCIÓN DE RRHH: MARIA JESUS PEREZ MUÑOZ
EMPRESA: GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.

2. Alcance del Protocolo

El presente Protocolo se aplicará en la empresa **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.** Asimismo, se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha empresa, incluido el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas o trabajadres-as autónonomos-as relacionadas con la empresa.

GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L. asume la obligación de dar a conocer a los usuarios y a proveedores la política de empresa para combatir el acoso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc, y en particular la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento.

En el supuesto de que **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.** no pueda aplicar el citado protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera del poder de influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que solucione el problema y en su caso sancione e la persona responsable con advertencia de que no hacerlo la relación mercantil que une ambas empresas será extinguida.

3. Objetivo

El objetivo de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir, cuando se den conductas que puedan suponer DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.. en el alcance de la empresa **GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L.**

Este protocolo es el instrumento que pretende dar respuesta al contexto normativo y a la necesidad detectar y prevenir por parte de la empresa y en el desarrollo de su actividad, cualquier situación de DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC. en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

4. Glosario de términos

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

"El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo"

Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se consideran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

ACOSO SEXUAL: "es 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, introducía en esta definición dos matices:

a) Al comportamiento verbal o físico, añadía la característica de no deseado

b) Al entorno intimidatorio degradante u ofensivo, lo calificaba también de hostil y humillante.

En esta definición quedan comprendidas/ las dos modalidades de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

ACOSO SEXUAL DE INTERCAMBIO O CHANTAJE SEXUAL: Se habla de chantaje sexual cuando se utiliza el sexo carnal como moneda de cambio para sometimiento laboral del trabajador o trabajadora a cambio de mantenimiento del empleo, salario, promoción profesional, formación profesional, etc.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL: Se entiende por acoso sexual ambiental el utilizar en el medio laboral una conducta sexual determinada que tiene como consecuencia, interesada o no, un ambiente de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Comportamientos de acoso sexista.

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Piropos o comentarios sobre trabajadoras o trabajadores.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas de telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Realizar actos sexuales bajo la presión de despido.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Presionar después de la ruptura sentimental de un compañero o compañera.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc..) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
- Abrazos y besos no deseados.
- Tocamientos y pellizcos.
- Asalto sexual

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: 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."

(La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7.2)

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 8)

Supuestos de acoso por razón de sexo:

- No promocionar a una trabajadora o un trabajador por su condición sexual.
- Remunerar salarios inferiores o superiores por condición de sexo.
- No contratar o despedir a un trabajador o una trabajadora por razón de sexo.

- Acoso por razón de maternidad.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentación, equipamiento, etc..) a la trabajadora embarazada o de maternidad reciente.
- Denegarle permisos o licencias a las tiene derecho la trabajadora embarcada o de maternidad reciente.
- Acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.
- Expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar el sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como de superiores jerárquicos.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas ofensivas o denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explicitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas 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 materia relacionada con las condiciones de trabajo.

ACOSO MORAL O MOBBING: Constituye acoso moral o mobbing aquellas acciones, verbales o físicas, hostiles, humillantes, recurrentes en el tiempo que se dan frente a un trabajador o trabajadora, o frente a un grupo, en el ámbito de las relaciones interpersonales laborales de forma ofensiva y con el propósito de lograr el alejamiento de tales trabajadores o trabajadoras frente al resto.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo. Por lo que así se entiende que se tiene que dar en el seno de una relación de trabajo, y que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Existen tres tipos:

- Ascendente: cuando una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve acosada por una o varias personas subordinadas.
- Horizontal: cuando un trabajador/a se ve acosado/a por otra persona de su mismo nivel jerárquico, aunque si bien no oficialmente suele haber una posición superior.
- Descendente: cuando una persona ostenta un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador/a de un nivel jerárquico inferior.

Como podemos distinguir una situación de acoso sexual, y acoso moral o mobbing.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

"La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora."

Herramienta de Apoyo Nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

ACOSO POR RAZÓN DE RAZA.

Constituye acoso por razón de raza cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la raza a la que pertenezca el trabajador o la trabajadora, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE RELIGIÓN.

Se entiende por acoso por razón de religión cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la religión que profese el trabajador o la trabajadora, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A efectos de lo dispuesto en el presente protocolo se considera **acoso psicológico o moral** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que implique el insulto, menosprecio, discriminación o coacción en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, perturbando la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

La anterior definición incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien estas no constituyen una lista cerrada, siendo posible la inclusión de supuestos no expresamente recogidos en la misma:

➢ Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

➢ Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

➢ Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de la persona por razón de su sexo u orientación sexual, sin perjuicio de la normativa que, en su caso, sea aprobada por parte de GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L. en el marco de las políticas de igualdad vigentes, para ofrecer una respuesta específica ante este tipo de situaciones.

➢ Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la empresa.

Al margen de lo anterior, cuando se evidencien conflictos que, sin reunir las condiciones incluidas en la definición de acoso laboral, pongan de manifiesto la existencia de intereses aparentemente incompatibles de dos o más personas, los órganos competentes de la empresa GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L. asumirán su función de liderazgo con objeto de resolver los problemas de convivencia existentes.

En consecuencia, con independencia de su calificación, este tipo de situaciones deben ser prevenidas y/o erradicadas cuanto antes, así como, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L. teniendo en cuenta que, si no se resuelven con prontitud, podrían cronificarse y evolucionar hasta convertirse en una situación de acoso propiamente dicho.

OTRAS RAZONES DE ACOSO:

Aunque el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo.
- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres con discapacidades físicas o psíquicas

- Mujeres inmigrantes o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Mujeres con enfermedad
- Personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.
- Ideas políticas y/o sindicales.

MITOS Y REALIDADES SOBRE EL ACOSO SEXUAL.

En nuestra sociedad, aún hoy en día, existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en la pervivencia de estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de valores culturales inspirados en su dependencia, docilidad y obediencia, de tal forma que su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas, bien porque el silencio o el "no llamar la atención" por parte de la persona agredida sea interpretado como aceptación , bien porque el agresor intente eludir su responsabilidad y culpabilidad ante sí mismo y ante los demás, amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad y no atentan contra la dignidad de las personas.

Falsos mitos en relación con el acoso sexual.

Mito 1: El acoso es poco frecuente. Realidad: A lo largo de la vida laboral entre el 40% y el 60% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.

Mito 2: Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo. Realidad: en la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.

Mito 3: El acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual. Realidad: en tanto en cuanto estos comportamientos involuntarios o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

Mito 4: Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas. Realidad: los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

Mito 5: generalmente las mujeres que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento. Realidad: los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a la apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.

Mito 6: si ignoras el acoso, desaparecerá. Realidad: por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por el acosador como conformidad o estímulo.

Mito 7: todas las víctimas de acoso sexual son mujeres. Realidad: aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual.

Mito 8: el acoso sexual solo tiene lugar entre personas de distinto sexo. Realidad: el acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso en el ámbito laboral, deberá reunir todas las condiciones subrayadas en la definición incluida en la página 15 sin que, en consecuencia, tengan la consideración de tal aquellas conductas que no reúnan sus características esenciales:

1. Conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea puntual, en un momento concreto, o de carácter permanente.
2. Conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas.
3. Acciones de violencia psicológica en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, bien porque son realmente esporádicas o porque han sido denunciadas en una fase precoz.
4. Conductas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, tengan características no constitutivas de violencia psicológica (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar correctamente el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes), así como aquellas otras en las que las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Con objeto de clarificar en lo posible las diversas formas de expresión del acoso laboral, a continuación se recogen una serie de manifestaciones, que no constituyen una lista cerrada, pudiendo por tanto incluirse supuestos no expresamente recogidos en los correspondientes listados:

CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

A) <u>CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL</u> (Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas)

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valora productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- El envío de mensajes o comentarios degradantes por redes de mensajería instantánea o redes sociales.

- La difusión de insultos o de rumores falsos sobre su trabajo o vida privada, ya se difundan oralmente o se empleen redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil.
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores.
- Cualquier tipo de tratamiento ilícito de datos personales que se produzca deliberadamente con el objeto de crear para el trabajador un entorno de trabajo hostil.

B) **CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL** (Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente hacia varios empleados/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A) **CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL** (Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.)

- ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del superior/a.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
- Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.

- ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.

▯ Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.

▯ Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.

▯ No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera.

➢ ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

▯ Críticas permanentes a la vida privada de una persona.

▯ Terror telefónico.

▯ Hacer parecer estúpida a una persona.

▯ Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.

▯ Mofarse de las discapacidades de una persona.

▯ Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.

▯ Mofarse de la vida privada de una persona.

➢ VIOLENCIA FÍSICA

▯ Ofertas sexuales y violencia sexual.

▯ Amenazas de violencia física.

▯ Uso de violencia menor.

▯ Maltrato físico.

➢ ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

▯ Ataques a las actitudes y creencias políticas.

▯ Ataques a las actitudes y creencias religiosas.

▯ Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

➢ AGRESIONES VERBALES

▯ Gritar o insultar.

▯ Críticas permanentes del trabajo de la persona.

▯ Amenazas verbales.

➢ RUMORES

▯ Hablar mal de la persona a su espalda.

▯ Difundir rumores.

B) CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL (Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

➢ Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).

➢ Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.

➢ Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.

➢ Un conflicto.

➢ Críticas constructivas, explicitas y justificadas.

➢ Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.

➢ Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

5. Obligaciones de la empresa

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares, se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la a *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y el resto del ordenamiento jurídico.

Existe una amplia y variada normativa que, desde diversos enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc..), regula las obligaciones de la empresa en lo relativo a la protección de sus trabajadores/as frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que son de aplicación a sus autores.

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación".

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social establecen entre los **derechos básicos de las trabajadoras/es el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su **artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial,** cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su **grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.** Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del **Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa,** agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc..

El acoso en el entorno laboral no sólo provoca consecuencias negativas a quien lo sufre, sino también para el resto de personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, el clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida **actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo** son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

Todas las empresas con independencia del número de personas que integran la plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc.

La no adopción de estas medidas supone una infracción del ordenamiento jurídico.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil, se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La adopción de códigos éticos, protocolos de actuación, medidas de atención y ayuda a las víctimas, medidas de prevención y disuasorias frente a todo tipo de acosos en el ámbito laboral, son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización.

6. Desarrollo del procedimiento

Preparación del procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias.

1. La Dirección de la empresa GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L. inicia el procedimiento designando a una o varias PERSONAS MEDIADORAS, esta persona/s sirve de enlace entre la víctima y acosador, y las instituciones a las que se puede acudir.

2. Se comunica a la plantil a la persona o personas definidas como mediadoras, que son las que deberán atender en caso de que se dé una situación de acoso.

3. Si se PRODUCE UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.

4. La persona ACOSADA denuncia ante la persona MEDIADORA. La víctima o persona acosada se dirige a la persona mediadora para comunicarle la situación de acoso en la que se encuentra.

5. Se decide si se establece un PROCEDIMIENTO FORMAL O PROCEDIMIENTO INFORMAL. En atención a que la mayoría de los casos lo que se pretende, simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar se valorará seguir un procedimiento informal.

   Este procedimiento puede ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

6. En el PROCEDIMIENTO INFORMAL. Se explica la situación a la persona acosadora por parte de la persona mediadora, o mando superior.

   El propio trabajador o trabajadora, o bien, si así lo prefiere, la persona mediadora o mando superior, explica claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma.

7. Cesa el acoso. Fin del procedimiento informal. Si tras el procedimiento informal cesa la situación de acoso se dará por zanjado el conflicto. Si no cesara la conducta indeseable se pasaría a un procedimiento formal.

8. PROCEDIMIENTO FORMAL. La victima denuncia por escrito ante la persona mediadora. Si se mantiene la situación de acoso la persona acosada procederá a denunciar por escrito la situación utilizando para ello el formulario de denuncia de situación de acoso. VER ANEXOS.

9. Si la victima emprende las acciones judiciales previstas en el ordenamiento jurídico español, los procedimientos iniciados en la empresa quedarán en suspenso hasta sentencia judicial firme.

10. Convocar reunión entre ambas partes entre los 2 y 7 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia. Aquí la víctima de acoso puede ser asistida o representada por la persona mediadora.

11. La dirección o persona mediadora adoptará medidas cautelares, que consistirán en separar partes implicadas en el puesto de trabajo. Durante la investigación de la denuncia por acoso laboral y hasta la resolución de la misma, se podrán proponer, de manera cautelar la separación en el puesto de trabajo de las partes implicadas. Estas medidas no supondrán para la persona denunciantes un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de éstas.

12. Realizar investigación. La empresa realiza una investigación. Recoge pruebas, documentos, notas, escritos, posibles testigos, etc.

    Para la investigación se realizan las actuaciones que se crean convenientes para averiguar si ha existido o no acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

13. Emisión de informe de resolución. En el plazo máximo de 30 días laborales, desde la finalización de las investigaciones, la persona mediadora redacta un informe dirigido a la Dirección en la que se expone su resolución.

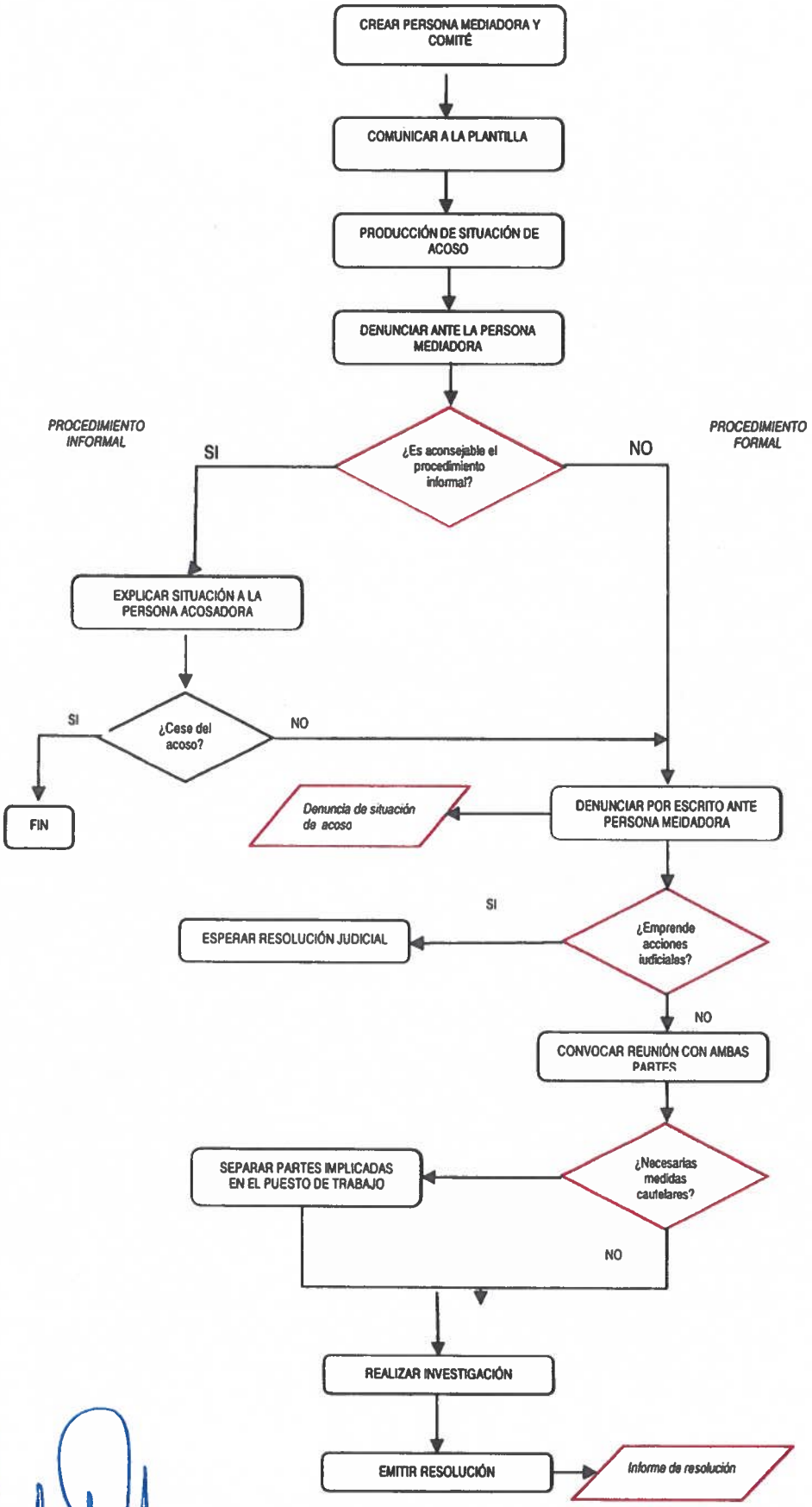
14. ¿Ha existido acoso?. La primera conclusión de la resolución es si ha existido o no, a su criterio, acoso laboral y en caso afirmativo, que tipo de acoso y sus medidas a adoptar.

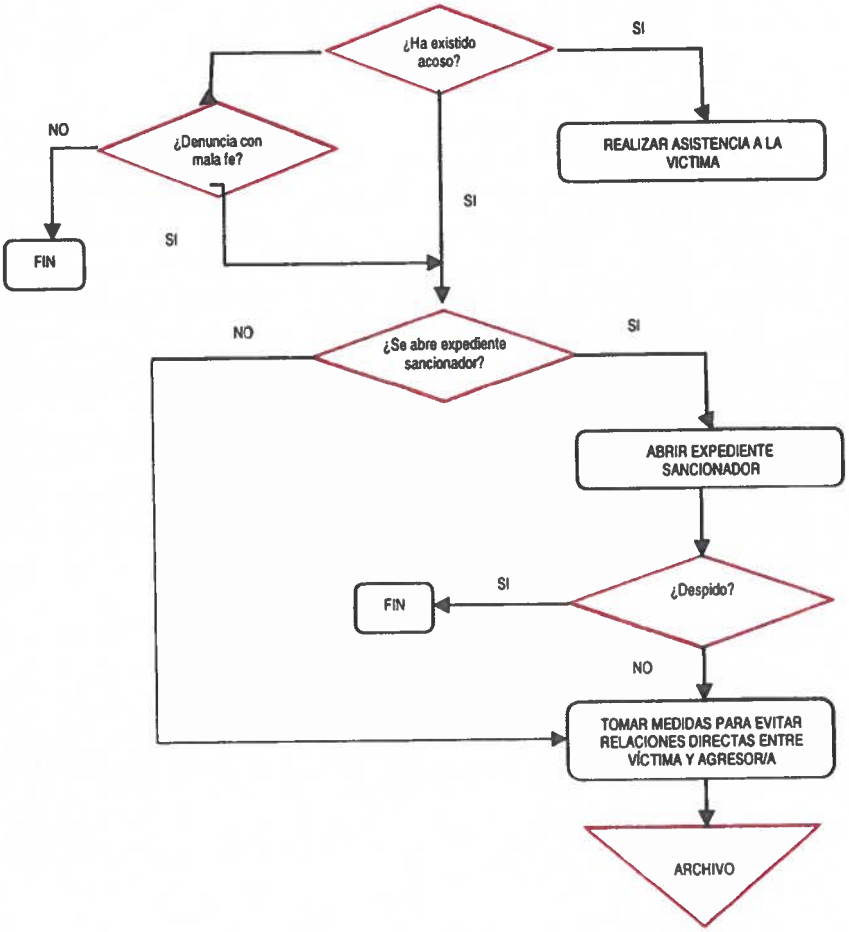
15. ¿Ha sido una denuncia con mala fe?. Las denuncias que se demuestren de mala fe o deshonestas son susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudiesen derivarse.

16. REALIZAR ASISTENCIA A LA VICTIMA. Se asegura la agilización para dar respuesta asistencial a la víctima, proporcionársela desde un primer momento; que sea integral; y que se oriente principalmente a la suspensión del trauma psicofísico. No puede orientarse exclusivamente a la satisfacción de las necesidades materiales que el acoso sexual hubiera podido causar (resarcimiento y/o indemnización).

17. SE ABRE EXPEDIENTE SANCIONADOR. Podría ser el despido del agresor. Y en el supuesto de resolución de expediente con sanción que no conlleve despido o sea sobreseído, se toma las medidas necesarias para que la víctima y agresor no mantengan relaciones directas laborales.

18. La dirección de la empresa procede al ARCHIVO.


CREAR PERSONA MEDIADORA Y COMITÉ
COMUNICAR A LA PLANTILLA
PRODUCCIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO
DENUNCIAR ANTE LA PERSONA MEDIADORA
PROCEDIMIENTO INFORMAL
¿Es aconsejable el procedimiento informal?
SI
NO
PROCEDIMIENTO FORMAL
EXPLICAR SITUACIÓN A LA PERSONA ACOSADORA
¿Cese del acoso?
SI
NO
FIN
Denuncia de situación de acoso
DENUNCIAR POR ESCRITO ANTE PERSONA MEIDADORA
¿Emprende acciones judiciales?
SI
ESPERAR RESOLUCIÓN JUDICIAL
NO
CONVOCAR REUNIÓN CON AMBAS PARTES
¿Necesarias medidas cautelares?
SEPARAR PARTES IMPLICADAS EN EL PUESTO DE TRABAJO
NO
REALIZAR INVESTIGACIÓN
EMITIR RESOLUCIÓN
Informe de resolución


¿Ha existido acoso?
SI
REALIZAR ASISTENCIA A LA VICTIMA
NO
¿Denuncia con mala fe?
FIN
SI
SI
NO
¿Se abre expediente sancionador?
SI
ABRIR EXPEDIENTE SANCIONADOR
¿Despido?
SI
FIN
NO
TOMAR MEDIDAS PARA EVITAR RELACIONES DIRECTAS ENTRE VÍCTIMA Y AGRESOR/A
ARCHIVO

7. Grupo o comisión para la tramitación de las denuncias.

A la hora de elaborar el procedimiento se crea un grupo o comisión para la tramitación de las denuncias que se puede organizar internamente o pidiendo colaboración a la Asesoría Laboral, Servicio de Prevención de Riesgos y la Dirección de la empresa, etc., y cuyas funciones son:

- Investigar con discreción, objetividad y la debida confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares.
- Supervisar y vigilar el cumplimiento de las medidas adoptadas.

En GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L., estas competencias recaen en:

POR LA EMPRESA:

- MARIA JESUS PÉREZ MUÑOZ

- CRISTOBAL PEREZ GARCÍA

EXTERNO: SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO / ASESORÍA LABORAL

8. Figura mediadora

Es una figura específica que sirve de enlace entre la víctima y la persona acosadora y la empresa o instituciones a las que puede acudir.

Garantizará la detección temprana, la protección de la víctima y la presunción de inocencia del supuesto acosador, así como ayudará a establecer las pautas a seguir en este tipo de procesos.

Sus principales funciones son:

- Recibir las denuncias por acoso.
- Asistir y asesorar a las personas afectadas.
- Solicitar ayuda tanto interna como externa de expertos.
- Informar a la Dirección en los plazos que correspondan.
- Realizar el informe de investigación

Esta figura, acompañará desde el principio a la víctima en todo el proceso y la informará de los pasos a realizar y de los recursos institucionales a su disposición.

En GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L., estas competencias recaen en:

- MARIA JESUS PEREZ MUÑOZ

Quien asume las funciones de prevención, atención y gestión de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en la empresa.

9. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la víctima. Garantías del procedimiento.

Se garantiza en todo el procedimiento la confidencialidad de las personas implicadas. Una vez iniciada la investigación, la víctima, si así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como interlocutora.

Desde el procedimiento preliminar se puede asignar un código numérico a las partes como garantía de intimidad y confidencialidad. En todas las comunicaciones que se realicen se omitirá el nombre de la víctima de accso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc.

El archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de la empresa.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el desarrollo de lo dispuesto en el presente procedimiento, se atenderán en todo caso las siguientes garantías:

➢ **Tutela:** La puesta en marcha del procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para la interposición de recursos y/o el ejercicio de acciones judiciales y administrativas establecidos en la normativa vigente.

➢ **Amparo:** Cualquier persona que considere que es víctima de acoso laboral podrá denunciarlo ante los órganos competentes de la UNED y tendrá derecho a obtener respuesta.

➢ **Sigilo:** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas llevando a cabo las actuaciones que en cada caso correspondan con la mayor prudencia y el debido respeto.

Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral

➢ **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar un estricto sigilo y reserva en las operaciones de tratamiento, custodia y archivo, sin transmitir ni divulgar información relativa al contenido de las reclamaciones presentadas, ni cualquier otro dato sobre el que tengan conocimiento en el ejercicio de su labor.

➢ **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se llevarán a cabo sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las oportunas garantías.

➢ **Contradicción:** Se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

➢ **Imparcialidad:** Las personas intervinientes en las distintas fases del procedimiento actuarán de buena fe con objeto de esclarecer los hechos denunciados.

➢ **Colaboración:** La persona reclamante y la/s personas/s aludida/s en su escrito, así como el resto del personal implicado que sea requerido para ello, tendrán obligación de colaborar en el desarrollo del prestando declaración, participando en reuniones y/o entregando la documentación que en su caso les sea requerida, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.

➢ **Reparación:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, previo acuerdo con la misma y dentro de las posibilidades organizativas existentes, esta deberá ser restituida en su situación laboral de origen.

➢ **Protección de la salud:** La empresa GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L., adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

➢ **Prohibición de represalias:** Quedará expresamente prohibida la adopción de represalias contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso,

10. Normativa española vigente.

La constitución reconoce entre otros derechos fundamentales:

- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. (Art.10).
- Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza sexo religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Art.14).
- Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Art.35.1).
- Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. (Art.15).
- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art.18.1)

Todos estos derechos pueden resultar vulnerados en caso de acoso o discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología condiciones físicas, tendencias sexuales, etc.

El estatuto de los trabajadores, dispone que los trabajadores tienen derecho 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, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estatuto español.

Este texto legal añade que los trabajadores tienen así mismo, derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Regulación específica penal del acoso sexual.

El Código Penal tipifica como delito:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de presión de tres a cinco meses o de multa de seis a diez meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo. (Art. 184 del código penal vigente).

11. Documentación de referencia y registros

Documentación de referencia:

- Constitución Española.
- Estatuto de los trabajadores.

Registros:

- Formulario de denuncia de la situación de acoso.
- Compromiso de confidencialidad.
- Aceptación de la Comisión de Acoso.

12. Anexos

DIRECCIONES Y TELÉFONOS DE LOS SERVICIOS Y RECURSOS ASOCIADOS E INSTITUCIONES DE INTERÉS.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA.
Avda. Infante Don Juan Manuel, 14. 3ª planta. 30071 MURCIA
Teléfono. 968 357692

DISPOSITIVO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA 24 HORAS PARA MUJERES MALTRATADAS 112
Información, derivación a otros recursos y en su caso atención psicológica de emergencias.

ATENCIÓN A LA MUJER MALTRATADA
Teléfono: 968 362000

SINDICATOS
UGT (MURCIA). C/ Sata Teresa, 10. 8ª planta. 30005 Murcia.
Teléfono: 968 284712

CC.OO (MURCIA). C/ Corbalán, 4. 30002 Murcia
Teléfono: 968 355030

OFICINAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS.
OFICINA ASISTENCIA A VICTIMAS MURCIA
Avda. de la Justicia. S/N. Planta Baja. 30071 MURCIA
Teléfonos: 968 229205 // 968 229264
victimas.murcia@justicia.es

OFICINA ASISTENCIA A VICTIMAS CARTAGENA
C/ Ángel Bruna, 21. 30204 CARTAGENA
Teléfonos: 968 326137 // 968 326131

victimas.cartegena@justicia.es

CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

SERVICIO DE ATENCIÓN FAMILIA Y MUJER (SAM) POLICÍA NACIONAL

Plaza Ceballos, 13. 30 003 MURCIA

Teléfono: 968 355514.

C/ Menéndez Pelayo, 6. 30204 CARTAGENA

Teléfono: 968 509950

C/ Lope Gisbert, 29. 30800 LORCA

Teléfono: 968477500

Documento elaborado por GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA, S.L., y aprobado por la COMISIÓN PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.

Aprobado en Lorca el día 21 de NOVIEMBRE de 2022

Firmado por:

Dirección RRHH: MARIA JESUS PEREZ MUÑOZ

DENUNCIA DE SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE EDAD, DE SEXO, RELIGIÓN RAZA, IDEOLOGÍA, CONDICIONES FÍSICAS, TENDENCIAS SEXUALES, ETC.

Nombre:_____ Fecha:_____

Zona / Departamento / Delegación: _____ Puesto de trabajo:_____

Teléfono de contacto:_____

DATOS PERSONALES DE QUIEN PRESENTA LA DENUNCIA EN CASO DE QUE NO COINCIDA CON EL PERSONAL AFECTADO.

Nombre y apellidos:_____NIF:_____

Teléfono de contacto._____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA (especificar)

Solicito el inicio de las actuaciones según protocolo de actuación frente al acoso aprobado con fecha, _____ de cuyo contenido tengo conocimiento.

En caso de que no sea la persona presunta acosada la que presenta esta solicitud:

El que suscribe, declara que el personal presunto acosado conoce y consiente la presentación de esta solicitud.

Localidad y fecha:	FIRMA DEL QUE PRESENTA LA SOLICITUD