

RECUERDA

“TRABAJAREMOS POR UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA”

- ♦ NUESTRA EMPRESA ES UN ESPACIO MIXTO DE DESARROLLO PROFESIONAL Y COMO TAL GARANTIZA LA DIGNIDAD EN LA IGUALDAD EN TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- ♦ NO UTILICEMOS EXPRESIONES Y CONDUCTAS QUE PUEDAN RESULTAR INTIMIDATORIAS, ESPECIALMENTE HACIA LAS MUJERES.
- ♦ FOMENTEMOS LA COMUNICACIÓN EN LA PLANTILLA E INTEGREMOS A CADA TRABAJADOR/A, NO HACIENDO VACÍO A SU PRESENCIA, NI IMPIDIENDO SU LIBRE EXPRESIÓN.
- ♦ LA EMPRESA TIENE ESTABLECIDOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN EN CASO DE DETECTAR CUALQUIER SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O ABUSO POR RAZÓN DE SEXO.
- ♦ NO TOLERAREMOS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE GENERO, NI REPRESALIAS POR SOLICITUD O EJERCICIO EFECTIVO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
- ♦ NO SEREMOS CÓMPLICES DE SITUACIONES QUE RIDICULICEN A NUESTROS COMPAÑEROS/AS.



**Trabajar en la
prevención
del Acoso
es trabajar
por la
igualdad de trato y
oportunidades**



Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo



J. CANO

The logo for J. CANO, featuring the name in a bold, italicized, red serif font with a blue underline.

TRANSINTERCANO S.L

Polígono Aljoroque ,s/n
04628
Antas Almería

LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

El Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo es un fenómeno que atenta contra los derechos fundamentales básicos de la persona: a la intimidad y a la dignidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad, a la integridad física y moral y han sido unos de los problemas que tradicionalmente las mujeres han tenido que afrontar en el mercado de trabajo. La prevención, es crucial para el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ya que éstos se generan y desarrollan en consonancia con la presencia de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo.



Por ello, se ha aprobado en **TRANSINTERCANO S.L** el "*Protocolo de actuación para la prevención y el abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo*" que nos sirve, para detectar y afrontar la existencia de este tipo de conductas negativas en el seno de nuestra organización, así como para arbitrar las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que, en su caso pudieran formular quienes hayan sido objeto de la citadas conductas.

NORMATIVA:

En el ámbito estatal, en 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que recoge la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos que permitan dar curso y solución, a los posibles casos que puedan surgir en los diferentes tipos de organizaciones empresariales. **Art 48.**

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas. **Art. 33.**

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍAS

Todas las personas de la empresa deberán "respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista".

TRANSINTERCANO S.L junto con los representantes de los trabajadores ha constituido una "Comisión de Prevención contra el Acoso sexual y sexista" y ha aprobado un "Protocolo para la prevención y abordaje de estas conductas."

Si desea una información más completa, dirijase al departamento de Recursos Humanos donde le proporcionaran información adicional al respecto, además de al tablón de anuncios donde estará a su disposición "El protocolo para la Prevención y Abordaje de estas conductas" en su totalidad.

"Todo trabajador o trabajadora incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá plantear una queja escrita o verbal con arreglo al procedimiento que a continuación se regula"

PROCEDIMIENTO INFORMAL.

La PERSONA DE REFERENCIA iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia. Parte de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables.

PROCEDIMIENTO FORMAL.

Cuando las actuaciones denunciadas, pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, sin perjuicio de otras acciones ante la autoridad laboral, civil o penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Persona de Referencia, y en el plazo de dos días laborables, iniciará las investigaciones preliminares.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad de todas las investigaciones que se realicen.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad podrán ser: faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

COMPETENCIAS: "LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO."

Recibir las denuncias a través de "la persona de referencia".

Realizar una investigación de los supuestos.

Preparar un informe detallado.

Remitir dicho informe en un plazo máximo de dos meses, incluyendo medidas a adoptar

Así mismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.

Seguimiento del cumplimiento de medidas adoptadas

FUNCIONES: "LA PERSONA DE REFERENCIA"

Informar sobre los derechos de las personas que prestan servicios en el ámbito de la normativa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este protocolo.

Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso sexista.

Fomentar actividades formativas e informativas sobre los riesgos psicosociales de estas conductas y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.

Resolver los procedimientos informales y derivar los formales a la Comisión de Prevención de Acoso

