

Aparkabisa

Procedimiento de acoso sexual

Aparkabisa

Procedimiento de acoso sexual

Aparkabisa

1

1. Objeto Y Alcance
2. Campo De Aplicación
3. Definiciones
4. Procedimiento

ANEXO: Flujograma

1.- Objeto y Alcance

El objetivo del presente procedimiento” es establecer un procedimiento interno de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual.

El presente procedimiento tiene por objeto establecer las actuaciones a llevar a cabo en la Empresa ante posibles situaciones de acoso sexual.

Este procedimiento es de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa

2.- Campo de Aplicación

Este procedimiento será de aplicación en caso de que cualquier trabajador/a de Aparkabisa

Serán de aplicación entre otras las disposiciones legales en la materia , Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,

Ley 3/2007 de Igualdad, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley de Igualdad de mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi. (Ley 4/2005)

3.- Definiciones

El Acoso Sexual es toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre, en relación o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona el determinar las conductas que le son ofensivas e inaceptables, y así se los debe comunicar al acosar/a por si misma o a través de terceras personas.

Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”,

Procedimiento de acoso sexual

Aparkabisas

2

“pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas.

Se considerará acoso siempre que provenga de jefes, compañeros/as o cualquier persona relaciona con la víctima por causa de trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es

como consecuencia del trabajo.

Es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

- Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.
- Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.
- Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas, etc)
- Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.
- Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.

La empresa considera el acoso sexual, como inaceptable en cualquiera de sus manifestaciones y por ello no será tolerado

Procedimiento de acoso sexual

Aparkabisa

bajo ninguna circunstancia.

De este modo, la Aparkabisa, ha creado este procedimiento de investigación al objeto de resolver cualquier problemática relacionada con el Acoso Sexual.

Cualquier informe sobre acoso sexual será tratado con la seriedad del caso, de forma rápida, confidencial e imparcial.

Aparkabisa invita a todos los empleados a denunciar cualquier acto de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los depositarios de la denuncia (Servicio de Prevención y Comité de Seguridad y Salud) asegurarán que los empleados que denuncian, o son testigos, no sufran represalias.

Se impondrán sanciones a aquellos que acosen, hostiguen e intimiden a otro trabajador, la sanción podría ser una advertencia, traslado, terapia, descenso o despido, todo ello dependiendo de las circunstancias.

4.- Procedimiento

Cuando cualquier trabajador detecte cualquier acto de acoso, sexual en el lugar de trabajo, de seguir las siguientes actuaciones:

1. Comunicar este hecho por escrito a los/as delegados de Prevención o persona designada por la empresa para estas situaciones.

Delegados De Prevención	Persona designada por la Empresa
Xabier Aizpitarte Santiago Hernández	Jaione Martiartu Nuria Urtaran

2. Los Delegados de Prevención o Persona Designada por APARKABISA, darán traslado de este hecho al Comité de Seguridad y Salud, para proceder de manera conjunta, a la investigación del mismo.

Procedimiento de acoso sexual

Aparkabisa

Delegados de Prevención	Representantes de la Empresa
Xabier Aizpitarte Santiago Hernández	José Félix Zubimendi Unai Diego

3. El Comité de Seguridad y Salud realizará una entrevista a aquellas personas implicadas en este hecho (acosado, acosador, compañeros, jefe directo, etc.). En la entrevista podrá estar presente un representante sindical o abogado que el acosado/acosador elija (cada persona, el que elija).
4. Tras la realización de las entrevistas, el Comité de Seguridad y Salud elaborará un informe, dando traslado del mismo a la Dirección de APARKABISA (y Servicios Jurídicos, si procede) al objeto de tomar las medidas oportunas.

Procedimiento de acoso sexual

Aparkabisa

5

Flujograma

