

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN y
TRATAMIENTO del ACOSO SEXUAL o POR
RAZÓN DE SEXO

Boehringer Ingelheim



Boehringer
Ingelheim

1 Introducción

2 Declaración institucional

3 Definiciones

4 Objetivo del protocolo

5 Ámbito de la protección y aplicación

6 Obligaciones

7 Funciones y Roles de la Comisión de Igualdad en el Protocolo

8 Objetivo del Protocolo

9 Garantías del Proceso y Plazos

10 Sanciones y Acciones Correctivas

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de BIESA versa sobre unos
Acoso y discriminación
temas, entre los cuáles se
18 de Diciembre de 2009
Acoso y Discriminación en el

Plan Empresarial de Igualdad de trato y oportunidades Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón

Acoso y discriminación
Cultura y Políticas de Igualdad de oportunidades
Procesos de Gestión de RRHH
Comunicación, imagen y lenguaje
Conciliación de la vida laboral y familiar
“Garantizar que la trayectoria de género
de los empleados de B...
de
trato y oportunidades
a las distintas situac
manifestaciones en las cua
trabajadoras de Boeh
cualquiera de sus
contrar los trabajadores y
si como favorecer la

Representatividad de género
Política y Estructura Retributiva
Condiciones de trabajo
Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa
coord
a a
a f
proc
itu
venir



2. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras de BIESA manifiestan por escrito su total compromiso en materia de acoso y discriminación en el ámbito laboral.



Ver el documento en Archivos Adjuntos
(margen superior derecha de la pantalla) 

- ✓ **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 (Art. 7, LO 3/2007).

Ejemplos:

- Hacer comentarios/bromas sexuales obscenos/ofensivas
- Miradas lascivas al cuerpo
- Acercamiento físico excesivo

- ✓ **Acoso por razón de género**: cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7, LO 3/2007).

Ejemplos:

- Utilizar humor sexista
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional

El acoso sexual y/o por razón de género se pueden manifestar en una gran variedad de formas:

- Algunas formas son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso.
- Otras requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

a) **Acoso de intercambio (o quid pro quo):** se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (chantaje sexual).

La negativa de la persona acosada se utiliza para negarle el acceso a formación, ocupación, promoción, aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

b) **Acoso ambiental:** el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su género crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En función del vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:



- **Acoso horizontal**: entre compañeros/as
- **Acoso vertical descendiente**: de un mando a un subordinado/a
- **Acoso vertical ascendente**: por parte de un subordinado/a a un mando

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

Personas más vulnerables al acoso: Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de género pueden afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo género.

PROTOCOLLO

4. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

- Sensibilizar a todos/as los/las colaboradores/as y facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de género, cómo prevenirlo, y cómo articular vías efectivas de protección y respuesta en el marco de la empresa.
- Crear un instrumento marco que facilite la integración del trato de respeto entre iguales y canalice las situaciones que no se adecuen a este criterio por razón de género.



5. ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN Y APLICACIÓN

Pueden producirse en cualquier lugar o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales (incluyendo viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa).



No serán tolerados en ninguno de estos lugares ni circunstancias

El protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual o Por Razón de género, establece obligaciones a las diferentes partes implicadas en el proceso:

- Comisión de Igualdad
- Dirección de la Empresa
- Representación de las Personas Trabajadoras
- Personas trabajadoras

En Archivos adjuntos encontrarás un documento que incluye las obligaciones de cada una de las partes implicadas (margen superior derecho).



7. FUNCIONES Y ROLES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL PROTOCOLO

Persona de Referencia

La Comisión de Igualdad nombra como **Persona de Referencia** a la Responsable de Igualdad y a los y las Agentes de Igualdad (miembros de la Representación Social de los Trabajadores y Trabajadoras) de cada centro de trabajo que tienen la formación y las aptitudes necesarias para dar apoyo en este proceso.

Sus **funciones** son las siguientes:

- Atender, escuchar y asistir a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser o no acoso sexual o acoso de razón de género
- Facilitar información sobre el protocolo a seguir que ayude a proteger y resolver la situación
- Facilitar información y asesoramiento sobre cómo proceder
- Informar de sus derechos y obligaciones
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.) en el caso de que sean necesarias.

7. FUNCIONES Y ROLES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL PROTOCOLO

Personas de referencia



Sandra Duran
Ext. 5252



Ángela Muñoz (MP)
Ext. 5427 y 5492



Mª del Mar García
(Malgrat)
Ext. 7745



Montserrat
Lambies (ECO)
Ext. 5259

7. FUNCIONES Y ROLES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL PROTOCOLO

Comisión de Tratamiento del acoso sexual y por razón de género

Dentro de la Comisión de Igualdad se constituye la **Comisión de Tratamiento del acoso sexual y por razón de género**. Estará integrado por:

- Responsable de Igualdad
- Agente de Igualdad de la zona de referencia de la persona afectada
- Asesor/a Externo/a consensuado por la Comisión de Igualdad

La Comisión será el órgano especializado en materia de igualdad a quién le corresponderá ofrecer una valoración/diagnóstico. Sus funciones son:

- Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual o razón de género
- Abrir expediente de información previo
- Tramitar la obtención de información y el contraste mediante diferentes entrevistas
- Ofrecer entrevista a la persona objeto de la queja o denuncia
- Establecer un diagnóstico inicial de indicios, remitiendo un informe a RRHH por si es necesario abrir un expediente sancionador o proponer alguna medida de refuerzo



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



A continuación vamos a conocer paso a paso el procedimiento de actuación en el caso de una situación de acoso sexual o por razón de género.



PROPERTIES

Allow user to leave interaction:
Show 'Next Slide' Button:
Completion Button Label:

After viewing all the steps
Show upon completion
Siguiente



Properties...



Edit in Engage

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con los principios de rigurosidad, rapidez, celeridad, imparcialidad y confidencialidad.

La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:

~~La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de género~~
Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o de acoso por razón de género se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

- Estar informada de la queja/denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo resultará de ella.
- Recibir un trato justo.



El **acoso sexual** y el **acoso por razón de género** pueden ser valorados como una falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

El **acoso sexual de intercambio o vertical** es una falta muy grave, porque existe una gran indefensión de la persona acosada y un abuso de poder o autoridad por parte de la persona acosadora.

Las **conductas de represalia** contra una persona que ha presentado una **queja** o una **denuncia interna** por **acoso sexual** o **acoso por razón de género**, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, constituye una falta muy grave.



PLAN DE
IGUALDAD



Muchas gracias por tu atención.

No dejes de consultar los Archivos
Adjuntos