



□ **INTRODUCCIÓN:**

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tiene como objetivo conseguir establecer la igualdad de condiciones laborales entre personas de diferentes sexos, considerándolo un principio jurídico y universal reconocido como un derecho fundamental del ser humano.

La Ley mencionada vela con el fin de evitar que se produzcan situaciones desfavorables dentro del entorno laboral como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Este tipo de comportamientos forman parte de los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores y a las trabajadoras de una determinada organización ya que atentan contra:

- ❖ **Los valores y los derechos fundamentales de las personas** (derecho a la intimidad, al respeto, a la dignidad, a la no discriminación, a la integridad moral...)
- ❖ La vida de la empresa en referencia al **clima laboral** que afecta directamente a su **prestigio**, imagen, rendimiento y productividad de sus trabajadores, etc.
- ❖ **La seguridad y salud laboral** de los trabajadores y trabajadoras

□ **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE BEN-NET:**

Ben-Net, Neteges i Manteniments, SA, no admite bajo ningún concepto éste tipo de conductas y manifiesta que dispone de mecanismos para implantar medidas inmediatas en caso de detectar la aparición de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa.

Ben-Net, Neteges i Manteniments, SA, con la finalidad de promover y velar por el buen clima laboral y la seguridad y salud laboral de sus trabajadores y trabajadoras, presenta éste protocolo de actuación para garantizar la integridad de todos los miembros de la organización.

Ben-Net, Neteges i Manteniments, SA se compromete a garantizar la máxima discreción y confidencialidad ante cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, respetando de ésta manera el derecho a la intimidad de cualquier persona que forme parte de la organización.



□ ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN

Ben-Net, Neteges i Manteniments, SA comunica que este protocolo no sólo afecta a las instalaciones propias de la empresa, sino que también abarca al entorno laboral de nuestra actividad, es decir, a los centros de trabajo donde realizamos el servicio de limpieza o mantenimiento.

Las disposiciones de este protocolo se aplicarán a las siguientes personas:

- ✓ Personas que presten sus servicios como trabajadores / as de la empresa
- ✓ Personas que presten sus servicios por empresas contratadas por Ben-Net y tengan relación con los trabajadores / as de la empresa, si bien dentro del marco de la debida coordinación con sus empresas
- ✓ Personas que presten sus servicios a Ben-Net como colaboración externa

Las disposiciones de este protocolo se aplicarán en los siguientes lugares y situaciones, siempre que las personas se encuentren en ellos por motivos profesionales:

- ✓ Los centros de trabajo e instalaciones de Ben-Net
- ✓ Viajes de empresa
- ✓ Jornadas de formación
- ✓ Eventos y reuniones de empresa

□ DEFINICIÓN CONCEPTOS BÁSICOS:

Acoso sexual:

Es aquella situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(Directiva 2006/54/CE)

El acoso sexual es un delito y una falta disciplinaria, es sancionable con carácter grave o muy grave y está tipificado como delito en el Código Penal (Art. 184).

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 efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Directiva 2006/54/CE)



□ **CÓMO SABER SI SE SUFRE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL:**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se deben dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual
- Que no sea deseado por quien lo recibe
- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil al afecto de su trabajo y lo transforme en una situación humillante para ella.

Las manifestaciones más claras y frecuentes que puede detectar la víctima son:

- Comentarios insultantes, comentarios sexuales obscenos, grotescos sobre el cuerpo o la apariencia física
- Miradas o gesticulaciones lascivas
- Galanterías con contenido ofensivo o insultante
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Contacto físico no deseado
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual
- Agresión física
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo

□ **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DELANTE DE UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN BEN-NET:**

Los trabajadores y las trabajadoras de Ben-Net, Neteges i Manteniments,SA que se encuentran en una o varias de las situaciones descritas anteriormente, deben:

1) Comunicar los hechos a:

- Alicia González, personal gestora de igualdad del departamento Sistemes Integrats de Gestió de la empresa al teléfono 93.745.70.70., dirigiéndose personalmente a nuestras oficinas o también por e-mail a: agonzalez@ben-net.es
- Francisco Caballero, persona representante de los trabajadores y trabajadoras al teléfono 93.481.27.41, dirigiéndose personalmente a nuestras oficinas los viernes por la tarde o también por e-mail a: fjcaballero@ccoo.cat



Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Página 4 de 4

Ben-Net, Neteges i Manteniments, SA, procederá siguiendo los pasos siguientes :

- 1) Apertura de la investigación del caso siguiendo los siguientes pasos:
 - Entrevista y búsqueda de información con el/la acosado/a
 - Entrevista y búsqueda de información con el presunto/a acosador/a
 - Contrastación de las declaraciones de las partes implicadas
 - Si precisa y es necesario, asistencia de soporte por parte de profesionales externos del campo de la psicología y la medicina
- 2) Comunicación a la persona responsable de Recursos Humanos sobre la investigación realizada para valorar si corresponde o no sancionar al trabajador/a implicado/a.
- 3) Reunión de la COMISIÓN DE IGUALDAD para determinar el resultado y conclusión final del caso.
- 4) Comunicación de la resolución final a las personas implicadas.