

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	<b>PRCRH10</b> <b>Rev. 3</b> HOJA 0 DE 6
---	---	--

## ***PRCRH10***

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN MEDIDAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>	<b>REVISIÓN Nº:</b>
			<b>3</b>
<b>FECHA: 23/04/08</b>	<b>FECHA:</b>	<b>FECHA:</b>	<b>FECHA: 3/07/2015</b>

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	<b>PRCRH10</b> <b>Rev. 3</b> HOJA 1 DE 6
---	---	--

## ***ÍNDICE***

- 1.- OBJETO.**
- 2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**
- 3.- INFORMACIÓN**
- 4.- DIAGRAMA DE FLUJO**
- 5.- HISTÓRICO DE CAMBIOS**

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	<b>PRCRH10</b> <b>Rev. 3</b> HOJA 2 DE 6
---	---	--

## **1. OBJETO**

**PAVASAL** y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

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.

Se considerarán en todos los casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

## **2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la ***Dirección de Recursos Humanos*** de **PAVASAL**.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	<b>PRCRH10</b> <b>Rev. 3</b> HOJA 3 DE 6
---	---	--

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos/as los/as intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos/as los/as actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, **PAVASAL** podrá arbitrar la separación del/ de la denunciante y denunciado/a, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del/ de la denunciante.

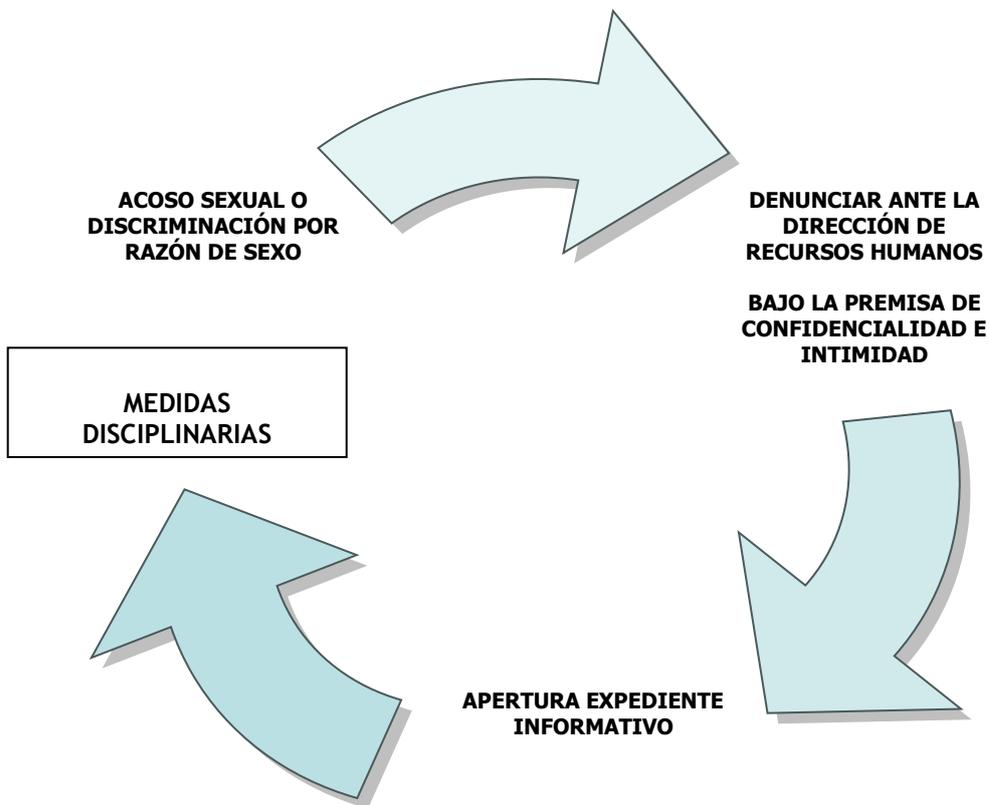
La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el/la sujeto activo/a se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

### **3. INFORMACIÓN**

La empresa informará a la Comisión de seguimiento del **Plan de Igualdad y Conciliación**, sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	<b>PRCRH10</b> <b>Rev. 3</b> HOJA 4 DE 6
---	---	--

#### 4. DIAGRAMA DE FLUJO




---

#### 5. HISTORICO DE CAMBIOS

Edición: 00

Fecha: Abril 2008

Modificaciones: redacción del procedimiento

Edición: 01

Fecha: Julio 2009

Modificaciones: Modificación, ampliación del procedimiento, cambio de nombre y de código registro.

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	<b>PRCRH10</b> <b>Rev. 3</b> HOJA 5 DE 6
---	---	--

Edición: 02

Fecha: Junio 2013

Modificaciones: redacción del procedimiento y cambio código de registro PRCRH10

Edición: 0

Fecha: Julio 2015

Modificaciones: utilización de lenguaje no sexista