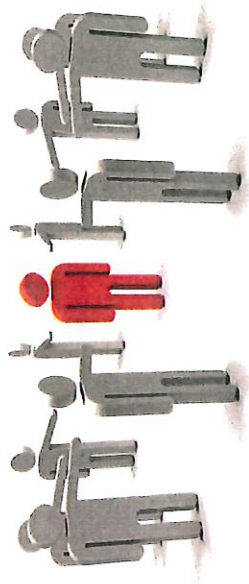


Trabajar en la  
prevención  
del Acoso  
es trabajar  
por la  
Igualdad de  
Oportunidades



ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y  
GÉNERO Y ACOSO LABORAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y CÓDIGO DE  
BUENAS PRÁCTICAS



AÑO 2021



# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

## DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

**FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (Transportes El Junza)** hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, **FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (Transportes El Junza)** declara que las actitudes de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, **FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (Transportes El Junza)**, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso de ningún tipo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso **FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (Transportes El Junza)** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos; manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos

**FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA)** ha constituido una COMISIÓN DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO Y MOBBING y ha aprobado un "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS" para evitar estas conductas.

### PERSONA DE REFERENCIA

#### FUNCIONES:

- Recibir las denuncias y derivarlas a la Comisión.
- Ayudar a resolver la situación en los casos de falta de acuerdo en la comisión.
- Recomendar a la Comisión la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar sobre el procedimiento de protección del protocolo.
- Informar sobre los derechos de las personas en el ámbito de la normativa vigente.
- Informar sobre otros órganos a los que acudir: defensor del pueblo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia....

### COMISIÓN DE PREVENCIÓN

#### FUNCIONES:

- Recibir las denuncias.
- Realizar la investigación.
- Preparar informe detallado con medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a las partes involucradas.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas.

### ¿Te consideras VÍCTIMA de acoso, o TIENES CONOCIMIENTO de SITUACIONES ACOSADORAS?

Podrás plantear una denuncia ante la **Persona de Referencia** que la llevará a Comisión de prevención.

#### Canal de denuncia:

[canaletico@eljunza.es](mailto:canaletico@eljunza.es)

### PROCEDIMIENTO INFORMAL

La **Persona De Referencia** reunirá a la Comisión y realizará el 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.

Se desarrollará en un plazo de siete días laborables, tras los que se espera el fin del acoso, si no ocurriera así, se iniciaría el procedimiento formal.

### PROCEDIMIENTO FORMAL

En caso de acoso grave o muy grave o el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento anterior, sin perjuicio de otras acciones ante la autoridad laboral, civil o penal, podrá plantear una denuncia formal ante la **Persona de Referencia**. En dos días laborables, se iniciarán las investigaciones preliminares, realizando informe con medidas a tomar en 20 días.

### POSIBLES SANCIONES

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado temporal de centro de trabajo.
- Inhabilitación temporal para ascenso/promoción

### Principios en procedimientos

- Celeridad
- Confidencialidad
- Protección de la intimidad
- Protección de la dignidad
- Seguridad jurídica
- Imparcialidad
- Defensa de las partes

### Garantías para las personas involucradas

- No represalias
- Confidencialidad
- Continuar o no en el puesto de trabajo
- Rehabilitación si no se constatase la denuncia
- Posibilidad de acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o vía judicial.

## CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Medidas preventivas que persiguen el buen hacer de las personas de la entidad

## BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA

### DECLARACIÓN DE INTENCIONES

Es un compromiso de toda la organización, la consecución de un clima laboral positivo y libre de cualquier actuación, que de forma directa o indirecta pudiera atentar contra la dignidad de los trabajadores o trabajadoras de la misma. Así como velar por los derechos fundamentales, en especial el respeto a la dignidad de la persona y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En este sentido, el acoso constituye uno de los más reprochables ataques a la integridad moral de la persona, impidiendo o dificultando su libre desarrollo personal y profesional, además de provocar un deterioro en el entorno laboral y el bienestar psicosocial de los mismos.

Por ello, FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA), junto con su personal, se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso. Así como a difundir dentro de la entidad y ámbitos de influencia, incluyendo a las empresas colaboradoras, el contenido del presente Código de Buenas Prácticas.

Dada la gravedad tanto de las conductas de acoso como de sus posibles consecuencias para los afectados/as, las partes (empresa y plantilla) se comprometen a colaborar mutuamente en la prevención, detección, corrección y sanción de las mismas, considerando igualmente, reprochable y sancionable cualquier

**ACOSO PSICOLÓGICO, LABORAL O MOBBING:** "exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

**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.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO:** 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.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO:** también es 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.

**DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:** Trato desfavorable a mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

-  **Declaración de principios**, en la que se señale el compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras
-  **Difusión de la declaración de principios** de forma interna (entre la plantilla) y de forma externa (web, comunicados, carta a clientes...) dejando constancia de la misma.
-  **Difusión del Protocolo** y el Código de buenas prácticas de forma interna y externa, dejando constancia de la misma.
-  **Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia** de situaciones de acoso.
-  Realizar acciones formativas sobre sensibilización en prevención del acoso, así como violencia de género, dirigidas a toda la plantilla, incluyendo mandos directivos e intermedios
-  Realizar acciones formativas a la Comisión y resto de personal de la organización sobre el Procedimiento de actuación en caso de acoso.
-  Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes de igualdad entre mujeres y hombres.
-  Inclusión en el convenio colectivo cláusulas de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por razón de sexo y género o acoso sexual
-  Incorporación del protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el convenio colectivo, si lo hubiere.
-  Incorporación de contenidos sobre igualdad y prevención del acoso en las acciones formativas que se desarrollen en la empresa.
-  Inclusión del Protocolo de actuación y el Código de buenas prácticas en el Manual de Acogida de la empresa o junto a otros documentos informativos que se le aporte al personal.
-  Inclusión del Protocolo de actuación y el Código de buenas prácticas en el Plan de Igualdad de la empresa (si existiera)
-  Incorporación de asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico, si existe, de la empresa y/u organizaciones sindicales.
-  **Reunión de la Comisión** para dar constancia mediante informe de las situaciones que hayan podido ocurrir.
-  **Informar a la plantilla sobre los derechos en situación de maternidad o paternidad**, sobre, violencia de género y derechos laborales, así como los sitios donde acudir.

## HAY QUE EVITAR...

### ACOSO SEXUAL

- CONTACTO FÍSICO DELIBERADO (PALMADITAS, ...)
- ACERCAMIENTO FÍSICO EXCESIVO E INNECESARIO.
- COACCIÓN PARA MANTENER RELACIONES SEXUALES, A CAMBIO DE BENEFICIOS PROFESIONALES.
- AGRESIONES SEXUALES O INTENTO DE VIOLACIÓN.

- OBSERVACIONES SUGERENTES.

- CHISTES, BROMAS O COMENTARIOS OFENSIVOS SOBRE LA APARIENCIA O CONDICIÓN SEXUAL DE LA PERSONA.

- PETICIÓN DE FAVORES SEXUALES.

### CONDUCTAS VERBALES

- COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENAS.
- LLAMADAS TELEFÓNICAS OFENSIVAS DE NATURALEZA SEXUAL.
- INVITACIONES PERSISTENTES QUE PERSIGUEN UNA RELACIÓN SEXUAL NO DESEADA.

- EXHIBICIÓN DE FOTOS PORNOGRÁFICAS.

### CONDUCTAS NO VERBALES

- TRANSMISIÓN O ENTREGA DE MATERIALES ESCRITOS.
- MIRADAS O GESTOS OBSCENOS.
- USO DE GRÁFICOS, VIÑETAS O CONTENIDOS DE INTERNET DE CONTENIDO SEXUAL EXPLÍCITO.

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO

1. CONDUCTAS QUE TRATEN DE IMPOSIBILITAR DERECHOS DE TRABAJADORES /AS VINCULADOS A:
  - A. CUIDADO DE FAMILIARES Y ASUNCIÓN DE CARGAS FAMILIARES
  - B. EMBARAZO Y MATERNIDAD
  - C. PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES POR DISCRIMINACIÓN Y POR EXIGIR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- D. CONDUCTAS QUE LIMITEN LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.

2. UTILIZACIÓN DE COMENTARIOS DESCALIFICADORES Y OFENSIVOS PARA LAS MUJERES U OTROS GRUPOS SOCIALES QUE IMPLIQUEN UNA MINUSVALORACIÓN SISTEMÁTICA DE SUS CAPACIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

3. CUALQUIER COMPORTAMIENTO QUE EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE SUPONGA MENOSCABO, DISCRIMINACIÓN O ABUSO DE UNA PERSONA POR RAZÓN DE SU SEXO Y GÉNERO O CONDICIÓN SEXUAL.

4. DIFUNDIR RUMORES SOBRE VIDA SEXUAL DE UNA PERSONA.

5. COMENTARIOS O INSINUACIONES OBSCENOS

6. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL QUE PUEDEN SER TIPIFICADAS COMO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO SI TIENEN FINES DE NATURALEZA SEXUAL O SE PRODUZCA POR RAZÓN DEL SEXO O GÉNERO DE LA VÍCTIMA.

### ATAQUES A TRAVÉS DE MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- ✚ FALTA DELIBERADA DE OCUPACIÓN EFECTIVA, NO ASIGNANDO TAREAS, O DANDO TAREAS INÚTILES.
- ✚ ENCOMIENDA DE TAREAS NO ACORDES CON LA CAPACIDAD PROFESIONAL, DENIGRANTES O PELIGROSAS.
- ✚ DESCONSIDERACIÓN PROFESIONAL.
- ✚ CAMBIAR LA UBICACIÓN, SEPARÁNDOLA DE COMPAÑEROS/AS.
- ✚ INDUCIR U OBLIGAR A EJECUTAR TAREAS EN CONTRA DE CONCIENCIA O CREENCIAS.
- ✚ RESTRINGIR LA COMUNICACIÓN CON SUPERIORES Y RESTO PLANTILLA.

### ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- ✚ SE LE NEGIA LA PALABRA, SE LE INTERRUMPE VOLUNTARIAMENTE, SE LE IGNORA, NO SE LE RESPONDE...
- ✚ SE RECHAZA EL CONTACTO VISUAL, O SE REFUERZA A TRAVÉS DEL MISMO.
- ✚ SE LE PROHÍBE HABLAR CON SUPERIORES Y/O COMPAÑEROS/AS Y VICEVERSA.
- ✚ SE LE ASIGNAN PUESTOS DE TRABAJO AISLADOS DE LOS DEMÁS.

### ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA O UTILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA FÍSICA O VERBAL

- ✚ DIFUNDIR RUMORES O CRÍTICAS SOBRE LA VIDA PRIVADA.
- ✚ BURLARSE DE ALGÚN DEFECTO O DISCAPACIDAD.
- ✚ RIDICULIZAR.
- ✚ ATACAR O BURLARSE DE ACTITUDES Y CREENCIAS POLÍTICAS O RELIGIOSAS.
- ✚ AGRESIONES O MALTRATO FÍSICO.
- ✚ GRITAR O INSULTAR, AMENAZAR.
- ✚ DIFUNDIR RUMORES FALSOS, DIFAMAR, INIURIAR, CALUMNIAR.

### Situaciones que NO CONSTITUYEN mobbing:

- ✓ Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- ✓ Acciones irregulares o organizativas que afectan al colectivo.
- ✓ La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- ✓ Un conflicto.
- ✓ Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- ✓ La supervisión-control, o ejercicio de autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.