

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Grupo MRW

1. IDENTIFICACIÓN

El objetivo del presente protocolo es establecer un procedimiento preventivo que ayude a resolver situaciones de conflicto por acoso sexual y por razón cuestión de sexo en el lugar de trabajo, en fases tempranas, evitando daños que puedan afectar a la salud de las/los trabajadoras/es, creando un ambiente de bienestar para toda la plantilla del Grupo MRW (MRW COURIER GROUP, S.A, INTERLOCK EXPRESS, S.A, FITMAN, S.L, VIGON OESTE, S.A, LONGITUD 3M, S.L)

2. ALCANCE Y VIGENCIA

El presente documento se aplicará a todo el personal, **de cada uno de los centros de trabajo del Grupo MRW**, vinculado a la organización por contrato laboral interno o externo (becarías, clientes externos, personal colaborador externo...). Así mismo protocolo es activo tanto dentro como fuera de su centro de trabajo o de su jornada habitual de trabajo siempre que las personas se encuentren en dicha situación por razones profesionales o laborales.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Grupo MRW manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

3.1. Garantías

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

- Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares.

4. DEFINICIONES

También se define como 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, según Art. 7.1º de la L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4.1. Acoso Sexual

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y / u ofensivo, según la Directiva 2006 / CE de 5 de julio.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (**chantaje sexual**).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (**acoso ambiental**)

4.1.1. Intensidad gradual en las manifestaciones de acoso sexual

Acoso sexual leve

Chistes de contenido sexual sobre las personas.
Comentarios sexuales sobre las personas.
Acercamiento excesivo. Gestos y miradas insinuantes



Acoso sexual grave

Preguntas sobre la vida sexual de las personas.
Insinuaciones sexuales.
Petición abierta relaciones sexuales.
Presión tras una ruptura sentimental.
Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Acoso sexual muy grave

Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.
Acorralamientos, asaltos sexuales
Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.

4.2. Acoso por razón de sexo

Lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultar basándose en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Realizar chantaje sexual por razón de sexo.
- Realizar acoso ambiental por razón de sexo.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Grupo MRW, en cada uno de sus centros de trabajo, como organización comprometida con la Igualdad de oportunidades y la no discriminación y cualquier tipo de violencia, establece un compromiso responsable de asegurar y proporcionar a las personas trabajadoras un entorno laboral estable, productivo y seguro que respete la dignidad y la salud de las mismas.

La empresa tiene la obligación de:

- Respetar y tratar a las personas con dignidad, sin perjuicios y evitar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, intimidatoria o discriminatoria.
- Garantizar que la empresa dispone de los recursos, de los medios materiales y humanos para el desempeño de lo establecido en este protocolo.
- Informar y sensibilizar para manifestar cualquiera de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.

De igual modo, **todas las personas trabajadoras** de la organización tienen la obligación de:

- Tratar a las personas que componen la organización y personal colaborador externo con respeto, profesionalidad y sentido de la no discriminación.
- Obligación de no ignorar los conflictos y las situaciones de acoso de las que tengan conocimiento y de informar sobre aquellas por los canales establecidos en este protocolo.
- Obligación de cooperar en el proceso de instrucción sin denuncia y/o por denuncia interna y de facilitar toda aquella información que se le solicite y/o sea válida para el esclarecimiento de los hechos.

La **Representación Legal de las personas Trabajadoras**, en colaboración con la Dirección de la empresa del Grupo MRW tiene el deber de sensibilizar al personal en plantilla, para prevenir este tipo de conductas.

6. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA

6.1. Difusión del Protocolo

La organización difundirá el presente protocolo por los canales habituales de comunicación con la plantilla, tableros de anuncios y medios telemáticos. Además, cualquier persona podrá dirigirse a la Comisión de Igualdad a fin de que le facilite el acceso al protocolo y copia del mismo.

Anualmente se distribuirá una nota informativa que recoja los aspectos fundamentales del protocolo e identifique a las personas que forman parte de la comisión. También se informará a las personas amparadas por este protocolo, cada vez que se produzcan modificaciones en el mismo y/o en estas comisiones.

Se informará de la existencia del presente Protocolo a todas las nuevas incorporaciones y tras las reincorporaciones de las Incapacidades Temporales de larga duración.

La empresa fomentará la divulgación y participación de la totalidad del personal en el presente procedimiento, instando a tomar parte en los procesos de comunicación y detección de estos comportamientos, con la finalidad de procurar un entorno laboral saludable y un ambiente de trabajo y colaboración digno y respetuoso.

Este protocolo tendrá una duración de 4 años y se podrá modificar, o en su caso derogado, bajo un proceso de aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y Dirección en referencia al acoso sexual y/o por razón de sexo.

6.2. Composición y funcionamiento de Investigación

Grupo MRW se compromete a dar apoyo y asistencia a las personas empleadas que puedan estar sufriendo esta situación; así como a las personas que no forman parte de la empresa, pero se relacionen con ella por razón de trabajo siempre y cuando acosada/o y/o acosadora/or forme parte del Grupo MRW mediante contrato laboral.

A tal efecto, la empresa, de acuerdo con la Representación Legal de las personas Trabajadoras, ha creado la Comisión de Investigación.

Se crearán 4 comisiones de investigación (una por zona Torre, según estructura de Operaciones) teniendo en cuenta los territorios y las sedes donde no hay representación legal de los trabajadores.

Pero cada comisión tendrá que estar compuesta por:

- Una persona de RRHH/PRL, o a no poder ser, el responsable de la zona.
- Una persona, representante legal de los trabajadores.
- Una persona, delegada de prevención

Se designará suplentes para aquellos supuestos en los que los titulares no puedan ejercer su cargo.

Estos empleados y empleadas, las personas que testifiquen y la persona supuestamente acosada, estarán protegidas frente a posibles represalias u otras actuaciones que puedan perjudicar la realización de sus funciones

Las **funciones de esta Comisión de Investigación** son:

- Velar por el cumplimiento y la plena efectividad de los principios, compromisos, derechos y obligaciones establecidos en este protocolo.
- Impulsar las acciones preventivas y proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.
- Recepcionar reclamaciones y denuncias, analizar los hechos, proponer las medidas cautelares si fueran necesarias, designar a las personas mediadoras y resolver el procedimiento.
- Elaborar un informe con las conclusiones que se trasladará a la Dirección de la empresa.
- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción.
- Comunicar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada cómo y quién llevará a cabo la investigación.
- Comunicar a la persona denunciante las consecuencias en caso de dilucidarse que se ha interpuesto una denuncia falsa.

La Comisión de investigación se constituye por un periodo de un año, y se renovará total o parcialmente o se prorrogará su composición de manera automática siempre que no haya requerimiento expreso. En el caso de cese de una o varias personas miembros se procederá a buscar personal sustitutivo en el plazo máximo de un mes. La Comisión de Investigación se regirá bajo los criterios y principios de confidencialidad, protección de la intimidad, objetividad, legalidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, trato igualitario, honestidad, dignidad y comportamiento ético.

6.3. Procedimiento de Actuación

El procedimiento de actuación comprende distintas fases que tienen por objetivo la prevención y sensibilización para erradicar conductas que puedan derivar en discriminación o acoso.

Fase 1. Comunicación y Asesoramiento.

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (Fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer:

- La persona afectada.
 - Dejará bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y pedirá a la persona que está creando esta situación que no se repita.
 - En caso de que sea difícil comunicarse con la persona que está en conflicto o si, a pesar de haberlo hecho, persiste, es muy importante pedir apoyo cuanto antes.

- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.
 - Han de advertir a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.
 - Apoyar a la persona que sufre esta situación.
 - Tienen la posibilidad de dirigirse a cualquier persona integrante de la Comisión de Resolución de Conflictos para informar, informarse y/o presentar una reclamación o denuncia interna.
 - Los testigos no afectados que adviertan o reclamen una situación deberán mantenerse en su anonimato.

La comunicación se formula una vez ocurridos los hechos, a la mayor brevedad posible, mediante un escrito/formulario (**ver anexo I**).

En el escrito se detallarán los comportamientos, los hechos no deseados, manifestando que dicha conducta no es aceptada por parte de la persona que los recibe.

Dicho escrito podrá hacerse llegar a la Comisión de Igualdad a través del correo electrónico xxxxxxx@mrw.es, u otros medios de difusión y comunicación designados a este efecto.

Una vez la Comisión de Investigación reciba la denuncia interna se citará a las partes por escrito y por separado para una reunión, que se celebrará en un plazo máximo de diez días hábiles después de recibir el escrito.

Fase 2. Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

El **Órgano de Instrucción de la Comisión de Investigación** deberá elaborar un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para ello, se deberá:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna, que puede estar acompañada por una persona del entorno laboral durante todo el proceso.
- Entrevistar a los posibles testigos e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso.
- Entrevistar a la persona denunciada, que puede estar acompañada por una persona del entorno laboral durante todo el proceso.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

Fase 3. Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de Investigación se emite una resolución del caso.

El proceso de investigación y resolución se establece entre 20 días laborables, entre fase 2 y fase 3 de la intervención

En este tiempo la Comisión se entrevistará con testimonios (por si ya existieran otros casos, no denunciados, pero si conocidos).

Pasado este plazo y habiendo realizado las entrevistas y la valoración en el centro de trabajo, la comisión de investigación procederá a realizar un informe, para entregar a la dirección de la empresa.

El informe debe contener la siguiente información:

- Datos identificativos de la persona denunciante y la denunciada.
- Relación de personas que han participado en el proceso de investigación.
- Antecedentes del caso
- Resumen de los hechos principales.
- Resumen de los matices aportados por los testimonios.
- Si existen circunstancias agravantes (reincidencia, si existe alguna persona en la misma situación de acoso, orden jerárquico, etc)

El informe deberá incorporar también qué cuestiones se han preguntado y a qué conclusiones ha llegado la comisión de investigación.

-
- Este informe es vinculante, aunque la decisión de las medidas la tomará la Dirección de la empresa.
 - Una vez Dirección tenga el informe de la Comisión tendrá que informar a ésta de la resolución tomada al respecto.

Desde el inicio de la apertura del protocolo hasta la resolución final debe existir un máximo de 23 días laborales (3 días hábiles para la fase 1 de comunicación y 20 días hábiles para las fases de investigación y resolución).

Medidas disciplinarias

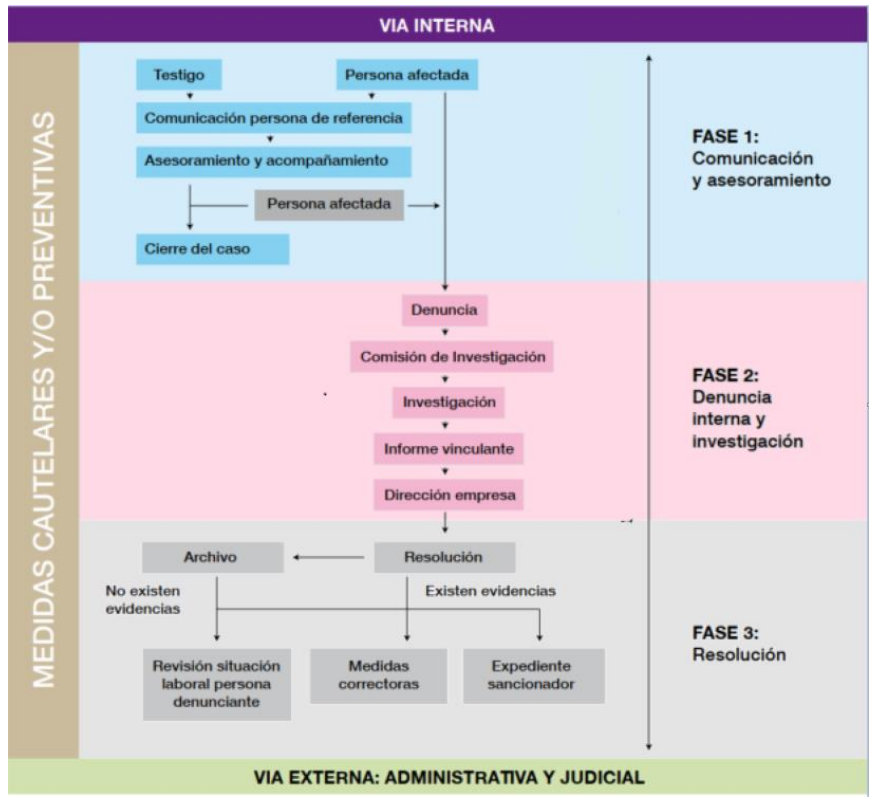
En el caso de que se confirme que efectivamente ha habido algún tipo de acoso, se adoptarán las correspondientes medidas disciplinarias frente a la persona acosadora, incluido el despido disciplinario. Estas medidas se aplicarán con arreglo a lo previsto en el Convenio colectivo.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Seguimiento

Se revisará cada caso al cabo de 6 meses de la resolución final, entre la persona acosada y la Comisión de investigación, para asegurar que no ha recibido represalias por parte de la empresa, ni por parte de la plantilla, o del acosador en cuestión.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.



ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA INTERNA



N.º. de Expediente

(Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión)

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (1)

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección electrónica

Relato de los hechos (2)

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

1 En cualquier tratamiento de datos que se lleva a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

2 Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.