



*PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL DE S2 GRUPO Y PROCEDIMIENTOS PARA SU
TRATAMIENTO EN S2 GRUPO, S.L. 2010-2011*

Julio 2011



INTRODUCCIÓN

S2 GRUPO consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al acoso sexual en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con el compromiso contenido en su aprobado Plan de Igualdad, así como en los artículos 56 y 57 del actual Convenio Colectivo, considera que es conveniente establecer un protocolo que sirva como instrumento definidor de la situación de acoso sexual, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental cuando dicha situación de acoso se produzca en el ámbito laboral.

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de S2 GRUPO respecto de las que el sujeto activo sepa - o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio:

En este tipo de acoso la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral - la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental:

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido/a a tal tipo de presión en su trabajo - por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal - de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

La Comisión por la Igualdad, tendrá la función de recepcionar e investigar cualquier denuncia relacionada con una situación de acoso sexual que pueda estar teniendo lugar bien entre el personal de S2 GRUPO.

En el caso de que la denuncia implique a alguna persona que forme parte de la comisión, ésta se verá sustituida por otro/a representante del estamento al que representa. Si la situación implicase a la dirección de Empresa, su puesto en la comisión se verá sustituido por otra persona del equipo directivo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la comisión, encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas que la comisión considere oportunas.

PROCEDIMIENTO QUE REGIRÁ EL DESARROLLO DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la dilucidación de los hechos acaecidos. A estos efectos la comisión podrá solicitar la presencia y testimonio de cualquier persona que pueda aportar información que facilite el esclarecimiento de los hechos.

Durante este proceso - que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días desde que la comisión tenga conocimiento de la denuncia- quienes interviniesen en él guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.