



II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre

s



PERIODO EJECUCIÓN:

DICIEMBRE 2017 – DICIEMBRE 2020



ÍNDICE

ÍNDICE	2
Introducción	4
Compromiso de la empresa	5
Características de la empresa	6
Objetivos del II Plan de Igualdad.....	7
Áreas de trabajo y acciones a implantar.....	8
ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	12
ÍNDICE	¡Error! Marcador no definido.
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	13
2. OBJETIVO.....	16
3. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS	16
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	17
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	18
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS.....	19
A) PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN.....	19
B) RESOLUCIÓN DEL CASO	19
C) PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	20
7. INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	21
FALTAS MUY GRAVES.....	21
FALTAS GRAVES.....	22
FALTAS LEVES	22
SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	24
8. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR	24
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
ANEXOS	26



ANEXO 1. MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA PERSONA QUE SUFRE ACOSO A QUIEN ESTÁ REALIZANDO EL MISMO 27

ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA FORMAL..... 29

ANEXO 3. MODELO DE COMUNICACIÓN DE UN CASO DE ACOSO 31

Introducción

Huber y Ana es una empresa nacida en el año 2000 y dedicada al desarrollo de proyectos de animación sociocultural, gestión del ocio y organización de eventos. A lo largo de estos años hemos ampliado nuestra actividad y en la actualidad somos escuela homologada de Tiempo Libre por el Principado de Asturias y Centro Colaborador del Servicio Público de empleo, a través de la cual impartimos cursos para la obtención de varios certificados de profesionalidad y diseñamos programas formativos en función de la demanda y los intereses de nuestros/as clientes/as. Asimismo, desarrollamos cursos monográficos, que pretenden fomentar el aprendizaje de nuevas técnicas para los/as profesionales del ocio y el tiempo libre.

Desde el inicio de nuestra actividad empresarial tratamos de promover la igualdad y la integración en el desarrollo de nuestros proyectos empresariales, favoreciendo la adopción de modelos coeducativos que contribuyan a la creación de espacios igualitarios. El funcionamiento interno y gestión de los recursos humanos que hacemos en la empresa, también ha reflejado nuestro compromiso con la igualdad. Así, hemos favorecido la adopción de procedimientos de selección y contratación exentos de sesgos de género, así como la incorporación de medidas que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Desde nuestra entidad damos mucho valor a las personas por eso nos gusta y es parte de nuestro día a día, escuchar qué es lo que más se demanda en el sector de los servicios para poder trabajarlo de forma adaptada a cada necesidad.

Tenemos una parte creativa muy importante que no se queda quieta, esperando a recibir solicitudes si no que tiene un componente activo que nos lleva a buscar qué puede ser atractivo y novedoso.

Desde nuestros inicios en el año 2000 todas nuestras actividades dirigidas al colectivo infantil y al público en general, están inspiradas por premisas no belicistas y no sexistas intentando promover un ocio activo y creativo.

Muchos años antes de tener implementado el plan de igualdad trabajábamos con nuestro personal de forma interna y más o menos deslavazada, en medidas para conciliar la vida personal y laboral

La primera actuación que la empresa desarrolló para la promoción de la igualdad de oportunidades, en el año 2013, fue formalizar por escrito nuestro compromiso con el respeto y la promoción del Principio de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Reflejando en dicho documento que nuestro compromiso alcanza tanto a la gestión interna de la empresa como al desarrollo de las distintas actividades

empresariales que desde ella se promueven para el desarrollo de proyectos de animación sociocultural, la organización de eventos, la comunicación y el marketing.

Ese mismo año, y siguiendo los compromisos asumidos en nuestro Plan de Acción, nos sumamos al Programa de Asesoramiento para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas, también promovido por la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón y desarrollado a través de Fundación Mujeres, dando como resultado la definición del I Plan de Igualdad, que se implantó en la empresa en el año 2013.

Los resultados de la aplicación de éste I Plan, han sido altamente positivos. Por ello, una vez evaluada la ejecución de éste primer plan, y después de realizar un nuevo diagnóstico, apoyados por el Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad del ministerio de sanidad, servicios Sociales e igualdad.

Compromiso de la empresa

Huber y Ana Animación, MANIFIESTA su COMPROMISO con el respeto y la promoción del Principio de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Nuestro compromiso alcanza tanto a la gestión interna de las empresas que integran éste grupo como al desarrollo de las distintas actividades empresariales que desde él se promueven para el desarrollo de proyectos de animación sociocultural, la organización de eventos, la comunicación y el marketing. Por ello,

- Establecemos procesos de selección de personal que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promovemos la igualdad y la integración en el desarrollo de todos nuestros proyectos de animación sociocultural.
- Favorecemos el desarrollo de modelos coeducativos.
- Facilitamos la conciliación de vida personal, familiar y laboral, flexibilizando los horarios de trabajo.
- Nuestra imagen corporativa y los trabajos desarrollados para nuestra clientela evitan el uso de imágenes sexistas e incorporan un lenguaje neutro e incluyente.
- Orientamos a la clientela para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tratando con ello, de evitar la segregación ocupaciones y el mantenimiento de estereotipos de género.

Características de la empresa

En la actualidad, Huber y Ana Animación tiene 13 empleados, de los cuales el 69% son mujeres. Además, a lo largo del año, y por el tipo de actividad de la empresa, se gestionan servicios a través de concursos y licitaciones con entidades públicas y privadas, tales como servicios auxiliares educativos, gestión de ludotecas, cursos y talleres, etc..., para los cuales se hacen contrataciones de personal, por el tiempo que dure la adjudicación correspondiente al mismo.

La empresa tiene por objeto social:

“La contratación de atracciones hinchables por alquiler; contratación de animadores, malabaristas, zancudos, cabezudos, cuenta cuentos, títeres, animadores socioculturales, compañías y grupos de teatro, monitores, educadores, payasos, guiñol y marionetas; organización de visitas con guía, tocares a centros recreativos, de ocio, museos y a cualquier centro; impartición de talleres, celebración de cumpleaños, comuniones, bautizos, bodas, banquetes; alquiler de carpas, coches, furgonetas, autocares, limusinas, menaje, bandas de música; organización de catering o banquetes para pequeños y grandes acontecimientos; contratación de azafatas, promotoras, camareros y personal de hostelería, así como la oferta de azafatas, promotoras, camareros y personal de hostelería; organización de conferencias y exposiciones, alquiler de equipos de megafonía, equipos de música, de material para animaciones, contratación de técnicos de sonido y de luces, de grupos de música; contratación de espectáculos especiales y todo lo relacionado con el espectáculo. Contratación y oferta de traductores; organización de viajes de incentivo, reuniones, convenciones y congresos; organización de eventos sociales, artísticos y deportivos; promoción y publicidad de productos y/o servicios; organización de pases de modelos, incluyendo las pasarelas, fotografía, muestrarios, anuncios de televisión y cine; producción de programas para televisión; organización de concursos y seminarios para empresas y particulares; creación de espectáculos de teatro y danza; planificación y programación de eventos, incluyendo la inspección y coordinación de la sede, la realización de los estudios económicos y los presupuestos, desempeñando las funciones de secretaría técnica y gestión de inscripciones, gestión y coordinación de proveedores y servicios auxiliares como alojamiento, catering, transporte, medios audiovisuales; tramitación de servicios, subvenciones y esponsorizaciones, realización de todo tipo de trabajos de decoración; y contratación y oferta de profesionales de ayuda a domicilio y trabajadores sociales para trabajos con tercera edad”.

Este plan de Igualdad, afecta a todo el personal de Huber y Ana Animación, sujeto al II Convenio Colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural con fecha 21 de mayo de 2015. Cabe destacar, que el personal eventual, con contratos a tiempo parcial, con jornadas y/o duración de contrato muy cortas, hace inviables ciertas medidas de conciliación.

No cuentan con órganos de representación sindical.

Objetivos del II Plan de Igualdad

Difundir entre la plantilla el II Plan de Igualdad de oportunidades, así como las medidas que en él se recogen.

Garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento transversal en la gestión de la empresa.

Fortalecer el compromiso de la organización con el principio de Igualdad.

Mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Desplegar nuestro compromiso empresarial para con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita la mejora continua de la aplicación del principio de igualdad en la gestión empresarial.

El Plan de Igualdad de Huber y Ana obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- Objetivo
- Responsables de la implantación
- Procedimiento actual
- Seguimiento y evaluación
- Acciones a implantar

El tipo de actividad que desarrolla la plantilla eventual de Huber y Ana Animación, es diverso, y ello origina distintas necesidades en algunas de las áreas a trabajar, como puede ser la conciliación de la vida familiar y laboral. También es cierto, que dichos puestos, generan necesidades distintas, a lo que la gerencia de la empresa debe dar respuestas según el puesto de trabajo que se desarrolle.

Por ello, se hace necesario diferenciar dos tipos de colectivos:

Plantilla A. Integrada por el personal que desarrolla su trabajo en centros de trabajo propios (estructura empresa). Se trata de trabajadores/as que en su mayoría tienen un contrato laboral fijo y a tiempo completo.

Plantilla B. Personal contratado para cubrir servicios temporales y concretos, que han sido adjudicados a la empresa por distintas entidades públicas o privadas, con una duración que puede ir de 1 jornada a 1 año, con un horario y lugar de trabajo ya especificado en el contrato inicial. Estos trabajadores/as, tienen habitualmente con contratos de corta duración, jornada de pocas horas, horario sin posibilidad de cambio y que desempeñan su trabajo en centros ajenos, con dispersión geográfica dentro del Principado de Asturias.

En ambos casos, las medidas se han organizado según las áreas de intervención y para cada una de las medidas se detalla: el objetivo que se persigue con su puesta en marcha, el procedimiento previsto para su implantación, las personas responsables, el cronograma y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Áreas de trabajo y acciones a implantar

1.1. SELECCIÓN

OBJETIVO

Utilizar vías de selección de personal en las que el género no suponga un sesgo.

RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN

Gerencia.

PROCEDIMIENTO ACTUAL

1. Creación de unas fichas donde se definen las características necesarias para el acceso a las diferentes categorías laborales que existen en la empresa, donde se definen, sin sesgos de género, cuáles son las cualificaciones y competencias necesarias para optar a ese puesto.
2. Cuando se necesita prever de personal un puesto, publicitan la oferta a través de redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram), definiendo cuáles son las características del puesto a cubrir, una vez van llegando los CV, se van subiendo a la base de datos de personal y se criban los mejores currículums en base a la experiencia laboral y la formación en el puesto.
3. El último paso de acceso, es la entrevista personal, donde se valora la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo a desempeñar, buscando sobre todo perfiles proactivos, que encajen con la filosofía transmitida en la Escuela de tiempo libre y, sobre todo, uno de los ítems más valorados en las valoraciones de nuestra clientela respecto a los servicios ofrecidos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Reforzar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la empresa

ACCIONES A IMPLANTAR

Sistematización del procedimiento y herramientas empleadas en los procesos de selección (Gest lab) a través de una herramienta de gestión propia

1.2. FORMACIÓN

OBJETIVO

Definición del Plan de Formación continua, desde un enfoque de género.

RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN

Gerencia

PROCEDIMIENTO ACTUAL

- 1.- Actualmente existe un Plan de Formación, diseñado por la dirección de la empresa, en base a necesidades e intereses detectados en diversas acciones laborales.
- 2.- El Plan de Formación es comunicado a las/os trabajadoras y trabajadores, por medio de e-mail.
- 3.- Los cursos a impartir son de:
 - Especialización técnica (primeros auxilios, manipulador de alimentos, higiene alimentaria).
 - Desarrollo de actitudes (coeducación, adquisición de habilidades, prevención de riesgos).

OBJETIVO FINAL

Desarrollar criterios y herramientas que garanticen el principio de igualdad en el desarrollo del plan de formación continua

ACCIONES A IMPLANTAR

Introducir facilidades de acceso a toda la plantilla: tele formación, formación en horario de trabajo, etc.

1.3. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO

Ofrecer a la plantilla de la empresa, medidas de conciliación para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN

Gerencia

PROCEDIMIENTO ACTUAL

Toda la plantilla tiene horario flexible, jornada reducida en verano (15 junio a 15 septiembre), nochebuena y fin de año (de 8.00 a 15.00 h.).

El personal que lo ha solicitado, cuenta con reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años.

Los hijos e hijas del personal, así como sus familiares de segundo grado, cuentan con una bonificación del 50% de las cuotas en ludotecas, colonias urbanas y actividades organizadas por la empresa.

Teletrabajo: Todos los equipos tienen instalado un programa de control remoto, que permite al personal conectarse desde sus hogares en momentos puntuales, no es una práctica muy extendida.

ACCIONES A IMPLANTAR

Buzón de sugerencias sobre otras medidas a implantar

1.4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO

Mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN

Gerencia

PROCEDIMIENTO ACTUAL

Puesta en marcha del protocolo elaborado, el cual contiene el procedimiento a seguir por todas aquellas personas que consideran sufrir acoso sexual o por razón de sexo (Anexo)

Difundir el protocolo de prevención entre la plantilla.

Asegurar la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Sistematización de las medidas legislativas existentes a favor de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

ACCIONES A IMPLANTAR

Puesta en marcha del protocolo elaborado

1.5. COMUNICACIÓN

OBJETIVOS

Visibilizar en todas las comunicaciones de la empresa, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Afianzar los canales de comunicación con la plantilla, de manera que llegue la información referente al desarrollo del Plan de igualdad, así como las medidas de conciliación disponibles.

RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN

Gerencia

PROCEDIMIENTO ACTUAL

OBJETIVO FINAL

ACCIONES A IMPLANTAR

Desplegar el compromiso empresarial con la igualdad.

Difundir entre la plantilla y clientela el compromiso para con la igualdad.

Difusión interna entre la plantilla.

Difusión externa a través del espacio web

Reuniones ordinarias anuales (y extraordinarias cuando lo soliciten al menos el 50% de los miembros) de la una Comisión de Igualdad, responsable del seguimiento y ejecución del Plan de Igualdad.

ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL 12

ÍNDICE **¡Error! Marcador no definido.**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... 13

2. OBJETIVO 16

3. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS 16

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN 17

5. MEDIDAS PREVENTIVAS 18

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS..... 19

 A) PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN 19

 B) RESOLUCIÓN DEL CASO 19

 C) PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN..... 20

7. INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS..... 21

 FALTAS MUY GRAVES 21

 FALTAS GRAVES..... 22

 FALTAS LEVES 22

 SANCIONES DISCIPLINARIAS..... 24

8. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR 24

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 25

ANEXOS 26

 ANEXO 1. MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA PERSONA QUE SUFRE ACOSO A QUIEN ESTÁ REALIZANDO EL MISMO 27

 ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA FORMAL..... 29

 ANEXO 3. MODELO DE COMUNICACIÓN DE UN CASO DE ACOSO 31

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, fundamentado en el respeto hacia la propia libertad individual, Huber y Ana Animación SLU, asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, Huber y Ana Animación SLU no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de nuestra organización.

Es responsabilidad de todas las personas de la empresa Huber y Ana Animación SLU asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

La Dirección de Huber y Ana Animación SLU, para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, ha establecido una figura que será garante de todo este proceso: *La Comisión frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* (en adelante, la COMISIÓN).

Ésta Comisión, designada por la dirección, estará formada al menos por dos personas: una que represente a la dirección y otra que represente a la plantilla. Sus funciones serán:

- Desarrollar un sistema de prevención y un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica
- Conocer e informarse de todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.
- Una persona mediadora en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Esta persona, Alba Álvarez Palacio, designada por la dirección, es licenciada en Psicología, con formación en género e igualdad entre mujeres y hombres y en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos, además de contar con formación específica en primeros auxilios psicológicos, y ansiedad y stress.

Sus funciones serán:

- Recibir las denuncias que se produzcan en la organización, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Mediar en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como tal. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y realizará el seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución. Asimismo, corresponde a cada persona de la organización determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; debe, en primer lugar, hacerlo saber a quién está realizando esa conducta, por sí misma o a través de la mediadora y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

En consecuencia, Huber y Ana Animación SLU y la Comisión se comprometen a regular, por medio del Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

Para conseguir el objeto del Protocolo, Huber y Ana Animación SLU solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Huber y Ana S.L.U., con CIF. B-33903378, 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, Huber y Ana Animación SLU declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Huber y Ana Animación SLU, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo 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 Huber y Ana Animación SLU 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 a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, Huber y Ana Animación SLU, se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través del canal de COMUNICACIONES INTERNAS.

- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios y compromiso de la empresa, se contará con la participación y colaboración de los trabajadores (no existe representación sindical), los/as cuales integran el comité de seguimiento del plan de igualdad de la organización.

2. OBJETIVO

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran la organización y, en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso se establece un doble objetivo:

- Recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer las pautas de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

A) ACOSO SEXUAL

Es un comportamiento verbal, no verbal, o físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Conductas que se pueden considerar acoso sexual: (Este apartado se rellenará con los resultados obtenidos del cuestionario que se haya distribuido por la plantilla).

B) 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, humillante, degradante u ofensivo.

Conductas que se pueden considerar acoso por razón de sexo:

(Este apartado se rellenará con los resultados obtenidos del cuestionario que se haya distribuido por la plantilla).

C) FORMAS DE ACOSO

- Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):

Este tipo de acoso se produce cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquella persona jerárquicamente superior a quien sufre acoso. Por ello, se denomina también “acoso vertical”.

- Acoso ambiental

Todo comportamiento de naturaleza sexual que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre se considera acoso ambiental. En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la organización que no forman parte de ella. Se denomina también “acoso horizontal”.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Es obligación de Huber y Ana Animación SLU, garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, y debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

Éste protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha empresa, incluido el personal directivo.

Asimismo, Huber y Ana Animación SLU asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Huber y Ana Animación SLU, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Éstas quedan clasificadas en torno a los siguientes ámbitos de acción:

a) La sensibilización, información y formación.

Con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de la organización con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y de trasladar exactamente toda la información a la organización, Huber y Ana Animación SLU, se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación.

Para ello:

- Informará oficialmente de su compromiso a través del correo electrónico (COMUNICACIÓN INTERNA) y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
- Hará llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el trabajo, con una circular que explique por qué se considera necesaria la redacción y aplicación del mismo.
- Organizará una reunión de presentación del Protocolo en la que se explicarán detalladamente todos los contenidos.
- Formará a las personas que estén involucradas en el Protocolo, es decir, a la persona mediadora y a quienes compongan la Comisión.

b) Los modelos de gestión en la organización.

Huber y Ana Animación SLU utilizará su modelo de gestión con el objetivo de prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Para ello, realizará las siguientes actuaciones:

- Evaluará los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo.
- Definirá claramente los objetivos de cada departamento o área, así como las tareas necesarias para su consecución, de tal manera que todas las personas de la plantilla conozcan exactamente sus funciones.
- Pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.

- Realizará entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.
- Realizará el seguimiento de los casos de baja laboral.
- Habilitará un buzón en el que la plantilla pueda plantear anónimamente sus quejas y propuestas de mejora del Protocolo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

Por si las medidas tomadas no tienen el efecto esperado y se produce algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, Huber y Ana Animación SLU, considera necesario disponer de un Protocolo que establezca los pasos a seguir en tales circunstancias.

A) PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

La secuencia de actuación que propone la organización para reclamar en caso de acoso es la siguiente:

- 1.** Dirigirse directamente (verbal o por escrito) a quien le está acosando, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo.
- 2.** Si lo anterior no funciona, la persona acosada tendrá a su disposición el acceso a la mediadora Alba Álvarez Palacio, nombrada por la dirección, que será responsable de intermediar en el caso de acoso; también podrá acudir a su responsable que, a su vez, informará a la mediadora.
- 3.** Acudir, cuando los anteriores cauces hayan fracasado, a la reclamación administrativa realizada a través de la Inspección de Trabajo cuyo papel es dar cauce a las denuncias, siempre y cuando se haya producido una infracción administrativa; también puede acudir a la vía judicial interponiendo una demanda o una querrela. En ambos casos el proceso de investigación y de sanción se efectuarán por parte de la vía correspondiente.

B) RESOLUCIÓN DEL CASO

En función de las vías anteriores, las fórmulas de resolución del caso que propone la organización son las dos siguientes:

Resolución informal

La persona que está siendo víctima del acoso deberá dirigirse directamente a quién la está acosando para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo presentándole

una queja verbal o por escrito (Anexo 1). Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la persona mediadora para que sea ésta quien la comunique. En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe que se presentará a la Comisión para que tome las medidas pertinentes.

Resolución mediante queja o denuncia formal

La queja o denuncia formal se presentará si la vía informal no ha funcionado o si los hechos han sido tan graves que la vía informal no es suficiente. En este caso, la persona que ha sufrido acoso deberá recurrir directamente a la mediadora y efectuar una denuncia que deberá contener datos muy concretos (Anexo II). La mediadora le comunicará a la persona denunciante sus derechos y sus deberes. Tras recibir la queja o denuncia formal, la mediadora comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia o queja hacia ella y que será objeto de una investigación, comunicándole a su vez sus derechos y deberes. Los plazos máximos estimados por la organización para iniciar el proceso de investigación, salvo casos excepcionales que requieran de una dilatación del periodo, será de tres días hábiles desde que se presenta la queja o denuncia; siendo aproximadamente un mes el plazo máximo para tramitar todo el expediente, informar a las partes y solucionar el caso de acoso mediante sanciones si fuera el caso.

Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.

C) PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

La persona mediadora cumplimentará un formulario que hará llegar a la Comisión con el fin de que ésta decida quién será la persona o personas que realicen la investigación (Anexo 3)

La Comisión evaluará el caso y decidirá quién o quiénes serán las personas que desarrollen la investigación, procurando que no trabajen directamente con ninguna de las partes implicadas, que no tengan una relación personal estrecha y que sean personas que puedan actuar y tomar una decisión de manera imparcial

Esta persona o grupo de personas serán las encargadas de recopilar pruebas y realizar entrevistas tanto a las personas implicadas directamente, que pueden estar acompañadas en el momento de las mismas, como a las que hayan sido posibles testigos.

Una vez se hayan recopilado y analizado todas las pruebas, la persona o personas encargadas de la investigación realizarán un informe que presentarán a la Comisión para su evaluación. En esta evaluación y posterior toma de decisión se decidirá la gravedad del acoso realizado, las correspondientes sanciones que se aplicarán y si es o no procedente recurrir a la vía judicial.

Tomadas todas las decisiones por parte de la Comisión, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución, la cual puede ser recurrida si así se considerase necesario por una o ambas partes, lo que implicaría comenzar el proceso de investigación de nuevo.

Si se acepta la decisión de la Comisión se procederá a ejecutar las sanciones establecidas y a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias. La investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:

- Mientras se desarrolle la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada.
- La investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de una semana a menos que el caso concreto lo requiera.
- Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/ CE, quien presente la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.
- En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y, en la medida de lo posible, de la identidad de las personas implicadas.

7. INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

FALTAS MUY GRAVES

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

FALTAS GRAVES

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- h) La impartición de órdenes vejatorias.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

FALTAS LEVES

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso **condición agravante cualificada**, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente

b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

Circunstancias agravantes

Se considerarán agravantes, las siguientes conductas

- La persona acusada de acoso haya cometido actos de acoso en el pasado y por tanto su conducta sea reincidente.
- La denuncia haya sido interpuesta por más de una persona que haya sufrido acoso de forma simultánea.
- Existan demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos,
- La persona que ha sido víctima del presunto acoso, sufra de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado y con una acreditación médica.
- El contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- El acoso se realice por parte de alguna persona destinada en el área de Recursos Humanos o cargo superior directo. En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa, siempre cuando haya habido mala fe de por medio, las sanciones serán para la persona que ha realizado la falsa denuncia.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

NÚMERO DE FALTAS	SANCIÓN
1 FALTA LEVE	Amonestación
2 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo una semana
3 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo dos semanas
4 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo un mes
5 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de empleo un mes y suspensión de sueldo por dos meses
6 FALTAS LEVES	Despido disciplinario
1 FALTA GRAVE	Amonestación y suspensión de empleo un mes y suspensión de sueldo por dos meses
2 FALTAS GRAVES	Despido disciplinario
1 FALTA MUY GRAVE	Despido disciplinario

8. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado.

Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras (COMUNICACIÓN INTERNA) y su publicación en el tablón de anuncios.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la persona designada para la gestión de los posibles casos de acoso.

Huber y Ana Animación SLU se compromete asimismo a que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia, haciéndolo publicidad de éste extremo tanto en la web como en las distintas redes sociales que se utilizan para la difusión de sus actividades.

Éste protocolo entrará en vigor el mismo día de su firma por parte de la dirección de la empresa y de los trabajadores.

Se integrará en el Plan de igualdad implantado en la empresa.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La persona designada como MEDIADORA llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas del grupo.

Este informe se presentará en ASAMBLEA ANUAL a la dirección, al personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.



ANEXOS

ANEXO 1. MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA PERSONA QUE SUFRE ACOSO A QUIEN ESTÁ REALIZANDO EL MISMO

PERSONA QUE REALIZA LA RECLAMACIÓN	
NOMBRE	
DEPARTAMENTO	
CARGO PUESTO	
PERSONA QUE RECIBE LA RECLAMACIÓN	
NOMBRE	
DEPARTAMENTO	
CARGO PUESTO	
OBJETO DE LA RECLAMACIÓN	

IDENTIFICACION DE LOS HECHOS			
Fecha			
Hora			
Lugar			
Descripción detallada de los hechos			
PETICIÓN POR PARTE DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN			
<p>Si estos hechos o cualquier otro similar volvieran a suceder, me veré en la obligación de presentar una denuncia vía interna a través del procedimiento estipulado para ello</p>			
FIRMA DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN	FECHA	FIRMA DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN	FECHA

ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA FORMAL

PERSONA QUE REALIZA LA RECLAMACIÓN	
NOMBRE	
DEPARTAMENTO	
CARGO PUESTO	
PERSONA QUE RECIBE LA RECLAMACIÓN	
NOMBRE	
DEPARTAMENTO	
CARGO PUESTO	
OBJETO DE LA RECLAMACIÓN	
IDENTIFICACION DE LOS HECHOS	

Fecha			
Hora			
Lugar			
Frecuencia			
Tipo de acoso			
Descripción detallada de los hechos			
TESTIGOS DEL ACOSO			
Nombres y apellidos			
Departamento			
FIRMA DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN	FECHA	FIRMA DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN	FECHA

ANEXO 3. MODELO DE COMUNICACIÓN DE UN CASO DE ACOSO

PERSONA MEDIADORA	
NOMBRE Y APELLIDOS	
FECHAS	
OBJETO DE LA COMUNICACIÓN	
NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
CARGO/PUESTO Y DEPARTAMENTO	
NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
CARGO/PUESTO Y DEPARTAMENTO	
IDENTIFICACION DE LOS HECHOS	
Fecha	
Hora	
Lugar	
Frecuencia	
Tipo de acoso	

Descripción detallada de los hechos			
Pruebas aportadas			
TESTIGOS DEL ACOSO			
Nombres y apellidos			
Departamento			
FIRMA DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN	FECHA	FIRMA DE LA PERSONA AUTORA DE LA RECLAMACIÓN	FECHA