

NUESTRO OBJETIVO

Implantar en la organización las **medidas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de las conductas de acoso en caso de que se produzcan, facilitando a trabajadoras y a trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus reclamaciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Se aplicará a toda la plantilla del Centro San Juan Grande así como al personal ajeno que realice trabajos tanto de manera esporádica como continuada.

El **Protocolo tendrá una vigencia indefinida**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones.



Medidas de prevención: Sensibilización, Información y Formación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define:

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” (art. 7.1).

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” (art. 7.2).

GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD

Las **personas que intervengan** tanto en el procedimiento informal de solución como el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y **nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas**, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.



CONTACTO:

hsjgerezcomisionigualdad@sjd.es

mariaremedios.melgar@sjd.es

Coordinadora de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

✓ Presentación de la denuncia

Se realizará siempre por escrito, a través del email o **Canal denuncias** (Intranet o página web)

directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Órgano instructor

Iniciará el **procedimiento**:



de oficio: cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso.

a instancia de parte: prestará apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, la **Comisión de Investigación**, integradas por las mismas personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Tipos de procedimientos: informal o formal

✓ Procedimiento informal o abreviado de comunicación

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, **la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de Personas y Valores y a las partes afectadas**, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días naturales.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

✓ Procedimiento formal de comunicación

Puede iniciarse a instancia de parte (demandante) o a instancia de cualquier persona, que tenga conocimiento de que pueden existir hechos constitutivos de acoso.

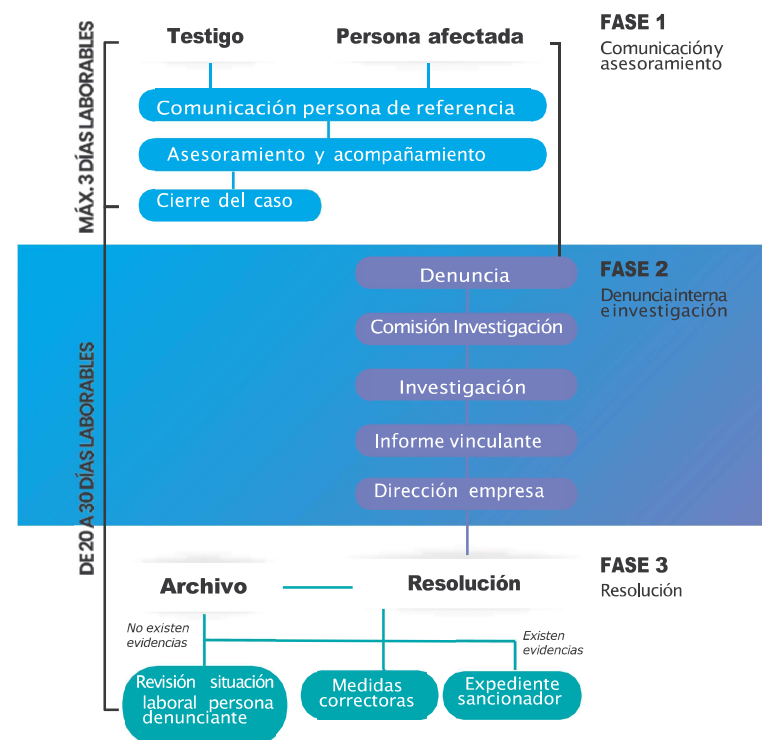
la denuncia dará lugar a la inmediata **apertura de un expediente informativo**, desde este momento las personas encargadas de liderar el proceso de investigación de los hechos denunciados entrevistarán a las partes y testigos que estime oportunos. Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que

interrupción de la situación de acoso.

La instrucción concluirá con un **informe, que será elevado a la Dirección de Personas y Valores, la Comisión de Investigación y a las partes afectadas.**

Medidas cautelares y/o preventivas

VÍA INTERNA



VÍA EXTERNA: ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

MAS INFORMACIÓN

Intranet del Centro . Area de RRHH – Igualdad