

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN CAIXA ONTINYENT

## RESUMEN

### **I.- DECLARACION DE PRINCIPIOS**

La Caja de Ahorros de Ontinyent asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo.

### **II.- ACOSO SEXUAL.**

El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado de índole sexual 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

### **III.- COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.**

Será función de la Comisión el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Estará compuesta por cinco miembros, 2 designados por la empresa, 2 designados por los representantes de los trabajadores, y el Jefe del Área de Recursos Humanos (ver anexo). Ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40% de los miembros.

#### **Atribuciones de la Comisión:**

- Recibir las denuncias por acoso sexual.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias y elaborar un informe.
- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

### **IV.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL.**

Se establecen dos métodos, el formal y el informal.

**A) MÉTODO FORMAL:** Este método tiene como objetivo solucionar la situación a través de una investigación del asunto y de la imposición final de sanciones, si se confirma el acoso.

La persona objeto de acoso sexual deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión o de cualquiera de sus miembros, directamente o a través de un sindicato o persona de confianza, por escrito.

La persona denunciante podrá elegir el miembro de la Comisión que investigue el caso.

El procedimiento será ágil, rápido y confidencial.

**B) MÉTODO INFORMAL:** Este método busca remediar la situación a través de la mediación entre las partes.

La comunicación se hará verbalmente por la persona denunciante a cualquier miembro de la Comisión, o a través de un Sindicato o persona de confianza.

La persona denunciante podrá elegir el miembro de la Comisión que lleve el caso, cuya función será buscar la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

## **V. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

## **VI. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.**

Existen diversas situaciones que se consideran agravantes, como que la persona denunciada sea reincidente, que existan varias personas denunciadas, que se entorpezca la investigación, que se demuestren represalias, etc.

## **VII.- DISPOSICIONES VARIAS**

Los casos de mala fe y/o denuncia falsa serán considerados como falta muy grave por parte de la persona denunciante.

## **ANEXO – Composición de la Comisión**

- Honorio Cabezuelo y Letícia Prats (representantes de los trabajadores)
- Paco Galiana y Rosa Doménech (en representación de la empresa)
- José Manuel Gramage (jefe de Recursos Humanos)