

Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en las empresas DIA, S.A. y TWINS Alimentación, S.A.

La Dirección de la empresas DIA, S.A. y TWINS Alimentación, S.A. y los sindicatos con representación en el Comité Intercentros, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO** para los centros de la empresas DIA, S.A. y TWINS Alimentación, S.A., conforme a las siguientes disposiciones.

INTRODUCCION:

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán 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. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de las empresas DIA, S.A. y TWINS Alimentación, S.A. y la R.L.T. reconocen el derecho de las personas trabajadoras a tener asistencia por sus representantes en la tramitación del presente procedimiento cuando así lo requiera el trabajador o trabajadora solicitante.

Las partes firmantes del presente protocolo se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas claras en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo donde se respete la dignidad de las personas y se facilite su desarrollo. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con este fin, a la aplicación de este protocolo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición Primera. — DEFINICIONES

Acoso sexual:

Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es 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.

Acoso por razón de sexo:

Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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. 7.3 Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 7.4 El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo

Disposición Segunda. — PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

I. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se crea la COMISIÓN INSTRUCTORA DE SITUACIONES DE ACOSO, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente acuerdo y que puedan darse en cualquiera de los centros de trabajo de DIA, S.A. y TWINS Alimentación, S.A.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por dos personas miembros que serán asesoradas por quien se designe al efecto. Se constituirá, siempre que sea posible, en el centro regional correspondiente y por personas que no presten servicios en el mismo centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis, y del siguiente modo:

- **Instructor/a:** Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente y encargada de elaborar el Informe de Conclusiones.
- **Secretario/a:** Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

Dichas personas serán designadas por la dirección de la empresa y pertenecerán al Servicio de Prevención de la empresa y al departamento de recursos humanos.

La Comisión Instructora podrá contar con dos asesores/as que colaboraran en la instrucción del Expediente de investigación, siendo designado uno por la dirección de la Empresa y otro por la parte sindical. La parte sindical estará obligada a nombrar su asesor/a. Los asesores/as se encargaran de realizar el apoyo y asesoramiento necesario tanto al Instructor/a, como del Secretario/a. En la designación del asesor/a se deberá de tener en cuenta la formación en la materia objeto de análisis, siendo necesario tener experiencia en temas de género.

La elección del asesor/a por la representación sindical será de carácter rotativo por cada caso de acoso entre los sindicatos firmantes de este Procedimiento. No obstante la persona denunciante de una presunta situación de acoso podrá cambiar el Asesor/a que por turno rotativo se hubiera nombrado por otro entre los sindicatos firmantes de este Procedimiento.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

La Comisión, a efectos de asegurar la mayor celeridad en la investigación de presuntas situaciones de acoso, solo necesitará para su funcionamiento la presencia de Instructor/a y Secretario/a, no limitando la inasistencia del Asesor/a el funcionamiento de la misma, sin perjuicio de que deben ser siempre convocados/as y consultados/as para la toma de decisiones. De la inasistencia, en su caso, las personas asesoras se darán parte al área de relaciones laborales para su conocimiento.

II. Proceso de solución mediante pronunciamiento.

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará en su actuación a un procedimiento de solución mediante pronunciamiento que se regirá conforme a los siguientes criterios:

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará al Departamento de Recursos Humanos del centro regional correspondiente. No obstante, el trabajador o trabajadora también podrá dirigirse a la RLT de su centro de trabajo, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención de la Comisión Instructora.

La solicitud de intervención se presentará por escrito dirigido a la "Comisión Instructora de Situaciones Acoso", o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión.

El inicio del Expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora, y con la consecuente apertura del correspondiente "Expediente de Investigación por causa de presunto acoso". Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

2. En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser acompañados, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de su confianza.
3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos, si fuese necesario, la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo,

se facilitará el cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo a la persona denunciante o denunciada/o.

4. La Comisión resolverá, siempre que sea posible, en un plazo máximo de treinta días la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la/s persona/s denunciada/s "autor/es de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/es de conducta constitutiva de acoso".

La Comisión, una vez tomada la resolución a la que se refiere el punto anterior, habrá de notificarla en el plazo de 24 horas al trabajador/a denunciante y al trabajador/a denunciado. En caso de no existir unanimidad en la resolución del expediente cualquiera de sus personas miembros podrá emitir su voto particular que figurara en el expediente.

5. Cuando el informe, el cual contará con la colaboración y aportaciones de las personas asesoras, constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa al objeto de que, adopte las medidas correctoras que estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias.
6. Cuando el informe, el cual contará con la colaboración y aportaciones de las personas asesoras, no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado lo solicita y/o es aconsejado por el Servicio de Prevención del centro.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a la RLT del centro afectado del resultado de la investigación.

La empresa también informará semestralmente a la Comisión de Igualdad de todos los casos de acoso sexual y por razón de sexo en los que haya apertura de expediente y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria leve, grave o muy grave, o sea archivado por falta de pruebas.

9. En caso de falsas denuncias se tomarán las medidas disciplinarias oportunas contra la persona que las haga.

III. **Ámbito de aplicación del presente procedimiento.**

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de DIA, S.A. y TWINS Alimentación, S.A.

IV. **Difusión del Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo.**

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a todos los Delegados/as de Prevención, a las personas miembros del Comité Intercentros, así como a los delegados/as de personal.

La empresa se compromete a adoptar medidas preventivas de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo fomentando la información y la sensibilización por medio de la difusión del presente protocolo, así como a realizar un seguimiento y evaluación con objeto, no sólo de prevenir el acoso sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo

Disposición Final:

- Este Procedimiento de Prevención y tratamiento de Situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades es interno y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- Este protocolo se incluirá dentro del Plan de Igualdad.