

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O/Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

APROBACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Durante las reuniones mantenidas el día 14 de junio del 2016 y el 29 de julio de 2016 se han desarrollado las actuaciones y se han revisado protocolos actuales y documentos que han llevado a la redacción de un Procedimiento interno de actuación en caso de producirse casos de acoso sexual o por razón de género en la entidad.

Objeto

1. Presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, propiciando una solución en el seno entidad.
2. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la entidad, en cualquiera de los centros en los que la empresa está presente.
3. El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la entidad
4. Se excluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo los conflictos que afecten a todo aquel personal que no tenga relación con la entidad.

Comisión de Asesoramiento. Funciones y trámites

1. La COMISIÓN DE ASESORAMIENTO ante situaciones de Acoso se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.
2. Quedan establecidas las **siguientes funciones** de la comisión de asesoramiento:
 - a. Recepción de las quejas y denuncias
 - b. Investigación sobre los hechos ocurridos
 - c. Reunirse con las personas implicadas, siempre por separado
 - d. Elaborar un informe con toda la información recogida de ambas partes
 - e. Proponer soluciones
 - f. Reunirse con la dirección de Recursos Humanos en caso de tener que llevar a cabo sanciones disciplinarias.
 - g. Revisar que las sanciones se llevan a cabo

3. Procedimiento: se han delimitado dos tipos de procedimientos:
 - a. Procedimiento informal
 - b. Procedimiento formal
4. Corresponderá a la Comisión de Asesoramiento el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.
5. Con carácter general, las personas responsables en la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas informarán a la Comisión de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.


Aprobación por parte de la Dirección y gerencia de la entidad

Vista la propuesta que formula el Comité de Igualdad reunido el 29 de julio de 2016, ACUERDA Aprobar el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o/y al acoso por razón de género en los términos reflejados anteriormente.

Y para que así conste.

Fdo. : Jose Luís Puebla Cuevas, Director General

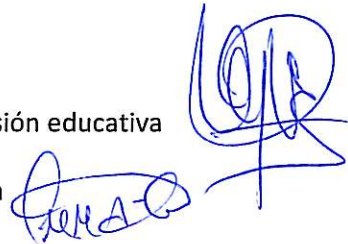
Fdo.: Francisco Jose Fernández Garcia, Gerente



Apoyo de los Miembros del Comité de Igualdad:

Fdo.: María Vazquez Celada, coordinadora área ocio y extensión educativa

Fdo.: Emma Gimeno, Responsable de área de Administración



**SIETE
ESTRELLAS**
SocialMente
Camino de Hormigueras, 175, local 9
28031 MADRID
C.I.F. B-83117291