

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Construimos una cultura donde
las Personas son protegidas,
respetadas y reconocidas

Edición actualizada

Enero 2022

TOLERANCIA CERO FRENTE A CONDUCTAS QUE ATENTEN CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Con la publicación de este Protocolo y la creación de la Comisión de Vigilancia contra el Acoso, queremos confirmar y consolidar nuestro compromiso con la TOLERANCIA CERO frente a conductas constitutivas de cualquier tipo de agresión a las Personas, sean por acoso sexual o por razón de sexo, comportamientos que no consentiremos ni en el ámbito interno ni en las relaciones externas.

Asumimos este compromiso para responder no solo al cumplimiento de los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Nos ocuparemos de que sea una seña de identidad de nuestra Marca y de nuestra Cultura corporativa.

Al adoptarlo como un pilar esencial de nuestra Cultura y como principio de actuación para todos, quiero poner de relieve la necesidad de Prevenir y la obligatoriedad de Actuar frente a este tipo de conductas en cualquiera de sus manifestaciones. Debemos ser conscientes de que es nuestra obligación conocer y respetar este Protocolo para salvaguardar lo más valioso que tenemos: las Personas.

Teniendo en cuenta que este compromiso es esencial para nuestra compañía:

- a) No podemos permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes, o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo;
- b) No debemos 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.

c) Debemos estar atentos y actuar con la máxima agilidad ante las denuncias que pudieran producirse y de las que tengamos conocimiento en nuestro entorno.

Tenemos que hacerlo de forma rigurosa, manteniendo las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho a la defensa de las personas implicadas;

d) Estamos obligados a 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.

e) Aplicaremos las medidas disciplinarias de acuerdo con las conclusiones de la Comisión, tras un análisis riguroso de las circunstancias y de las evidencias.

Al comprometernos con este Protocolo

asumimos el compromiso de mantener una actitud proactiva en la Prevención del acoso definiendo, con precisión, aquellos comportamientos no deseados y la implantación de buenas prácticas y de cuantas medidas sean necesarias para gestionar y resolver las quejas y las denuncias que a este respecto se puedan producir mientras desarrollamos nuestro trabajo, se observen en relación con nuestro trabajo o como resultado del mismo.

Con este compromiso, aspiramos a que nuestra Cultura, custodiada por este Protocolo, nos ayude a alcanzar:

- La admiración del Cliente
- La reputación social y de mercado
- El performance financiero

Solo de esta forma, cumpliremos nuestra misión y crearemos valor de compañía.

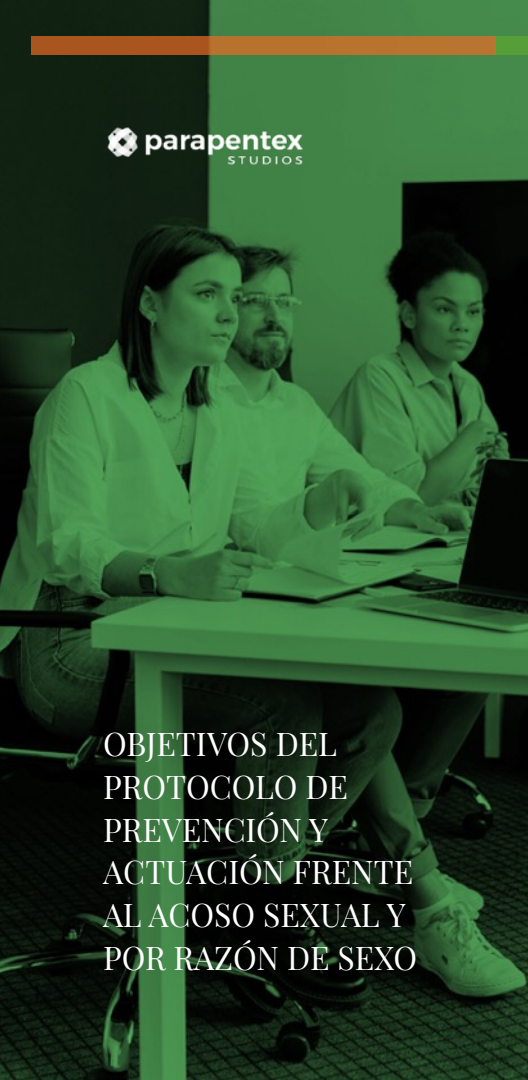


LUIS M. FERNÁNDEZ MONTAÑEZ

CEO & Founder

Parapentex Studios

Enero, 2023



OBJETIVOS DEL
PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO

COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES IRRENUNCIABLES

Con este Protocolo pretendemos, en primer lugar, proteger a las Personas, al Equipo y, como resultado, salvaguardar nuestra Cultura y el desarrollo de nuestra Misión. Cumpliremos el objetivo siendo conscientes de que debemos prevenir cualquier tipo de comportamiento constitutivo de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse en el desarrollo de nuestras actividades.

Por esta razón, asumimos dos prioridades irrenunciables:

1) Todas las Personas tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se protejan su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidas, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión,

opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluidas su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora.

2) Todas las Personas que forman parte de Parapentex Studios, de forma directa o indirecta, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y es nuestro deber protegerlas mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

Sobre la base de estas prioridades y 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, adquirimos este compromiso sobre cinco pilares:

PILARES DEL PROTOCOLO

- 1) No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2) 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.
- 3) Recibir y tramitar de forma rigurosa y con agilidad, siendo prudentes y manteniendo las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las Personas implicadas, en todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- 4) Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las Personas que formulen las quejas, las reclamaciones

o las denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- 5) Sancionar a las Personas que acosen en función de las circunstancias y dentro del contexto del análisis riguroso de su comportamiento o actitud de acoso.

RESPONSABILIDADES

Todos sin excepción, pero especialmente aquellos que ocupamos posiciones de responsabilidad directiva y gestionamos Personas, debemos asumir las siguientes responsabilidades:

- 1) Tratar a todas las Personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (Colaboradores, Clientes y Proveedores) con un exquisito respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- 2) Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- 3) 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.

MANTRA:

¡TOLERANCIA CERO!

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: DEFINICIONES

8

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

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

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO Y MATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS FÍSICAS O PSÍQUICAS

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR EL HECHO DE SER MUJER U HOMBRE

- Bromas y comentarios sobre las Personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por Personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a Personas de un determinado sexo o condición sexual.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar valoraciones o evaluar el trabajo y el desempeño de las Personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la Persona.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la Persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

CONDUCTAS A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, por razones de maternidad.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo: información, documentos, equipamiento, etc.)

- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

CONSECUENCIAS PARA LAS PERSONAS

La calidad de vida de la Persona acosada se deteriora, y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba afectando en el ámbito de la vida privada. Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada. Lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual o por razón de sexo, al final, puede llegar a convertirse también en un caso de «mobbing».

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la Persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- Impartir instrucciones contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.

VÍNCULO POSIBLES ENTRE LA PERSONA ACOSADORA Y LA PERSONA ACOSADA:

- Entre compañeros.
- Entre un superior y su subordinado.
- Entre un subordinado y un superior.

CONDUCTAS LEVES

Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la Persona acosada: chistes de contenido sexual; piropos/comentarios sexuales sobre las Personas trabajadoras; pedir reiteradamente citas; acercamientos excesivos y miradas insinuantes; junto a aproximaciones no consentidas.

CONDUCTAS GRAVES

Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la Persona acosada.

CONDUCTAS MUY GRAVES

Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Actuaremos con rigor y prudencia para asegurar las garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las Personas implicadas. Pero no miraremos para otro lado, ni silenciaremos la voz de las víctimas: nos aseguraremos de que se apliquen las medidas disciplinarias en base a Derecho y según nuestro Protocolo.

12

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO TIENEN CONSECUENCIAS NOCIVAS PARA NUESTRA CULTURA Y PARA EL ENTORNO DE LA PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO

La productividad del Equipo se resiente y los costes derivados del absentismo provocan el incumplimiento de nuestros compromisos con los Clientes. Pero sobre todo, el coste humano es incommensurable. El clima laboral empeora con consecuencias nocivas para nuestra salud y bienestar laboral.

La pérdida de los Valores en los que se basa nuestra Cultura y la imagen que trasciende a nuestros Clientes, Proveedores y Socios estratégicos, es devastadora si no somos capaces de Prevenir, Evitar, Combatir y Erradicar este tipo de prácticas en el seno de nuestra compañía.

SI EL ENTORNO DESCONOCE LO QUE SUCEDE, la percepción que tendrá es que una Persona con la que trabaja está siempre nerviosa, cambia de humor constantemente, no consigue concentrarse

en sus tareas, su apariencia exterior y su carácter cambia sin justificación aparente, tratando de pasar desapercibida: en consecuencia, deja de acudir a la oficina. Ante el desconocimiento, el entorno es un amplificador de la tensión, aumentando la presión sobre quien sufre el acoso.

SI EL ENTORNO CONOCE LO QUE ESTÁ SUCEDIENDO, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas: la credibilidad, el prestigio, la proximidad personal, etc. Es importante que como Equipo, al ser conscientes de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo pongamos en conocimiento de la Comisión para evitarlo y para que no se vuelva a repetir en ningún caso.

Y no debes olvidar el Mantra que perseguimos: ¡TOLERANCIA CERO!

COMPORTAMIENTOS NO DESEADOS POR PARTE DE QUIEN LO SUFRE

En una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la Persona acosada es objeto de conductas no deseadas.

Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la Persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.

COMPORTAMIENTOS QUE IMPLICAN CONNOTACIONES SEXUALES O DE NATURALEZA SEXUAL Y/O SEXISTA

Este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas —tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona—, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas «delito penal», como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.

COMPORTAMIENTOS QUE ATENTAN CONTRA LA DIGNIDAD DE UNA PERSONA O CREA UN ENTORNO DE INTIMIDACIÓN, HOSTIL, OFENSIVO, DEGRADANTE O HUMILLANTE HACIA LAS MISMAS

Este tipo de conductas tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre y para su entorno laboral y familiar.

Suelen agravarse cuando existe una persistencia en las conductas discriminatorias, lo cual no implica que, si se producen comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

ESPÍRITU DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Antes de adentrarnos en el procedimiento de actuación, debemos recordar que el acoso por razón de sexo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una Persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para que podamos apreciar que, efectivamente, en una situación concreta, concurre una circunstancia calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la verificación de que existen una serie de elementos que se caracterizan por un denominador común, entre otros:

a) Hostigamiento, entendiéndolo como tal a toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien lo sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe estar relacionado con el hecho de ser mujer o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN | ETAPAS DEL PROCESO

también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Pero debemos considerar, además, que el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Pero debemos estar atentos para prevenir y evitar que comportamientos esporádicos, incluso hechos en tono jocoso sin importancia aparente, se introduzcan en el ADN de nuestra compañía.

Volvemos a insistir:

¡TOLERANCIA CERO!



PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, podrá presentar denuncia escrita o digital ante la Comisión del Protocolo de Acoso.

Para las comunicaciones escritas debéis dirigir vuestro escrito a la Comisión y remitirlo a la dirección corporativa de la compañía: C/ Los Nogales 7, 28005 Madrid, a la atención de la Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Para las comunicaciones digitales, podéis dirigir vuestro escrito de forma digital (en archivo PDF) a la dirección de correo electrónico: people@parapentex.com, indicando en el asunto: "Denuncia ante la

Comisión del Protocolo de Acoso".

El escrito de la Denuncia, deberá contener, al menos, el siguiente contenido:

- 1) La identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta de la víctima.
- 2) Una descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- 3) La identificación de las posibles personas testigos del acoso.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Una vez recibida dicha denuncia, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 3 días laborables para realizar un diagnóstico preliminar e iniciar los procedimientos de investigación.

FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

El principal objetivo del «Procedimiento Informal» es resolver el problema de forma rápida y extraoficialmente; en ningún caso mirar hacia otro lado o tratar de ocultar la presunta gravedad de los hechos comunicados. En ocasiones, el simple hecho de poner sobre la mesa los comportamientos ofensivos e intimidatorios que provoca el comportamiento de la persona denunciada, es suficiente para que se solucione el problema.

Una vez recibida la denuncia, y siempre que los indicios de acoso sean calificables como «Leves», la Comisión iniciará el «Procedimiento Informal» para confirmar la veracidad de la denuncia y recabar las declaraciones de quien considere necesario, que se realizará con discreción y confidencialidad; en caso de que las

evidencias muestren indicios «Graves» o «Muy Graves» de acoso, iniciará la apertura de un Expediente de acuerdo con el «Procedimiento Formal».

Una vez haya sido verificada la existencia de indicios que doten de veracidad a la denuncia presentada, entrará en contacto con la persona denunciada para mantener una reunión, a la que podrá asistir por sí sola o en compañía de la persona denunciante (si esta así lo decide) para poner en su conocimiento de la existencia de una queja sobre su conducta.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere oportunas, en un entorno seguro y respetuoso.

Se le expondrán los motivos de la queja interpuesta, indicándole que su conducta no es deseada, que trasgrede los derechos de una de las Personas de su entorno que percibe su comportamiento de forma

agresiva, atentando contra su integridad.

Si la persona que ha denunciado el hecho se considera satisfecha con el resultado de la reunión, el proceso finalizará aquí. De no ser así, si no está conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada, podrá solicitar que se abra un «Procedimiento Formal».

De las Conclusiones del proceso de investigación y del resultado del «Procedimiento Informal», la Comisión dará conocimiento a la dirección de la compañía y se determinarán las medidas sancionadores en cada caso.

Todo el procedimiento será gestionado con carácter urgente y confidencial, con el fin de proteger y garantizar la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, y no excederá el plazo de 3 días laborables tras la apertura del Expediente, al que sólo podrá tener acceso la Comisión.

PROCEDIMIENTO FORMAL

El «Procedimiento Formal» supone la elaboración de una investigación precisa, complementaria o alternativa al «Procedimiento Informal», proceso que debería activarse siempre que dicho procedimiento —al dirigirse directamente a la persona denunciada o a través de un compañero o asesor confidencial— hubieran fracasado o no fueran recomendables por evidencias «Graves» o «Muy Graves» de la denuncia presentada.

En el caso de que sea posible recurrir a la «Fase Preliminar» y dicho procedimiento no pueda resolverse, se dará paso a la apertura del Expediente y a la Instrucción del «Procedimiento Formal».

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito dirigida a la Comisión o como continuación del «Procedimiento Informal».

De esta forma, se inicia la etapa de Instrucción, que será dirigida por un miembro de la Comisión designado, y que practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos, y otras personas que se considere que deben aportar información.

La persona designada para dirigir la instrucción recabará toda la información posible para el esclarecimiento de los hechos garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Asimismo, informará al denunciado de los hechos, dándole igualmente audiencia y la oportunidad para defenderse lo más rápidamente posible.

El plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias no podrá superar, en ningún caso, los 15 días laborables.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso y, en función de las circunstancias, se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios organizativos, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, y podrá ser una decisión tomada por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de alguna de las partes.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Concluido el informe, el Instructor dará traslado del mismo a la Comisión que procederá a la resolución del caso en un plazo máximo de 3 días laborables. En dicha resolución se detallarán las conclusiones de la investigación incluyendo potenciales circunstancias agravantes o atenuantes que se hayan observado y constatado durante la instrucción.

Finalmente, propondrá las medidas disciplinarias oportunas sin excluir, si procede, la presentación de denuncia policial si la gravedad de los hechos investigados así lo requiriera, apoyando y ayudando a la víctima en todo momento.

Dicha resolución se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada, quiénes tendrán un plazo de 7 días naturales para presentar alegaciones. Agotado dicho plazo, la Comisión tomará una resolución definitiva en un plazo máximo de 3 días laborales.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión realizará un seguimiento sobre su cumplimiento y/o del resultado de las medidas adoptadas, conclusiones que serán recogidas en Acta y enviadas a la dirección de la compañía.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

- a) Cuando el abuso de una situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tiene poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la relación laboral.
- b) Cuando la alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución, que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- c) Cuando la persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Cuando existan dos o más víctimas.
- e) Cuando la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos,

o cualquier miembro de su entorno.

- g) Cuando se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La Instrucción garantizará que la víctima no se vea forzada a relatar los hechos varias veces, con el fin protegerla y evitar que aumente la presión sobre ella.

La persona denunciada tendrá derecho a ser informada de la naturaleza de la denuncia y debe tener la oportunidad para rebatir los hechos.

En todos los casos, deben respetarse los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo, el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Todo el proceso debe garantizar la máxima


confidencialidad, incluso en el caso de que se aporten testigos.

La denuncia deberá poner el foco en los hechos denunciados, evitando cualquier análisis subjetivo o superficial que no contribuya a dotar de veracidad a los hechos.

En aquellos casos en que la víctima y el denunciado compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica, deben adoptarse medidas cautelares para prevenir el agravamiento del problema.

Siempre que sea posible se deberá estudiar un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.

Actuaremos con rapidez para poner fin al acoso y para mitigar sus efectos sobre la víctima, pero lo haremos garantizando los derechos de las personas implicadas.



TUTELA PREVENTIVA
FRENTE AL ACOSO
SEXUAL O POR
RAZÓN DE SEXO:
DECLARACIÓN FINAL

TOLERANCIA CERO

Para finalizar, debemos recordarnos que con este Protocolo nos comprometemos con un modelo de actuación que va más allá de una simple declaración de principios: queremos subrayar cómo deben ser las relaciones y el comportamiento del Equipo, interna y externamente, en relación con el acoso o las conductas discriminatorias hacia las Personas. No hay ni habrá espacio para conductas de este tipo ni serán toleradas bajo ningún concepto.

Este Protocolo, por tanto, resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda observarse en nuestra compañía.


Todos asumimos un compromiso para prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o

acoso por razón de sexo.

Estas conductas, por definición, son un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre ellos, la dignidad de la Persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud: será siempre, por definición, contrario a la dignidad de las Personas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre un daño irreparable a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

Y no lo podemos tolerar ni consentir.



**NUESTRAS PIERNAS
POR SEPARADO
SOLO SON DOS
UNIDADES
INDEPENDIENTES ...
¡CUANDO SE
SINCRONIZAN PARA
CONSEGUIR UN
OBJETIVO, NOS
PERMITEN LLEGAR
MUCHO MÁS LEJOS!**

«Necesitas talento para ganar partidos, pero la
inteligencia trabajando en equipo te conduce a
ganar campeonatos»

Michael Jordan



no te conformes con sumar si puedes **MULTIPLICAR**

HAZ **MÁS** DE LO QUE TE PIDAN

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

trabaja como si estuvieras en la universidad **ASUME RIESGOS**

PRUEBA COSAS NUEVAS

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 2

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

ENSEÑA A OTROS A HACER LO QUE SABES

nunca dejes de **APRENDER**

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 3

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 4

CONVIERTE TU TRABAJO EN UN JUEGO

NO IMPORTA lo que tengas que hacer **DIVIÉRTETE**

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 5

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

TRABAJA

ESTÉATE ALERTA!

MIENTRAS LOS DEMÁS DESCANSAN

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 6

de vez en cuando...

TÓMATE UN RESPIRO

la creatividad se nutre de la **INSPIRACIÓN**

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 7

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

BRIEF RESEARCH CONCEPT DESIGN LAUNCH

la **VITAMINA** de la creatividad se cataliza en la **ACTITUD**

ACTÚA SIEMPRE DE MANERA CREATIVA

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 8

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

AMA LO QUE HACES O DÉJALO

SÉ TU PROPIA INSPIRACIÓN

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 9

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

NUNCA DEJES DE INTENTARLO

TRABAJA DURO y aprende de tus errores

HAZLO

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 10

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex

TRABAJA DURO y aprende de tus errores

HAZLO

PRINCIPIOS Y VALORES parapentex N.º 11

“Sabemos que el mundo está en transformación, que muchas cosas están en proceso de cambio: No somos espectadores, formamos parte del movimiento”