



ru=sma

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE
SITUACIONES DE ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INDICE

- I.- INTRODUCCION
- II.- DECLARACION DE PRINCIPIOS III.-
 AMBITO DE APLICACIÓN
- IV.- DEFINICION DE CONCEPTOS V.-
 MEDIDAS PREVENTIVAS
- VI.- DENUNCIA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I. INTRODUCCION

Construcciones Ruesma, S.A. ha aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo (en adelante “Protocolo”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/ o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones, que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas. En dicho procedimiento se garantiza la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

II.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en Construcciones Ruesma, S.A. y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, Ruesma se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral con nuestra Compañía disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, se respeten en todo momento y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

III.- AMBITO DE APLICACION

El presente protocolo se aplicará a toda la plantilla, así como a cualquier persona que preste servicios en la Compañía, sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

IV.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1.- Acoso Sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física 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.

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

1. 1. Conductas Constitutivas de Acoso Sexual

Conductas Verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, comentarios obscenos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Conductas No Verbales

Miradas impúdicas, gestos, mensajes de correo de carácter ofensivo o de contenido sexual, exhibición de fotos sexualmente sugestivas.

Físicas

Contacto físico deliberado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

2.- 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.

3.- Acoso Laboral o Mobbing

Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional del trabajador o la humillación, deprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Quedan excluidos del concepto de Acoso Laboral, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas del conflicto.

4.- Acoso Discriminatorio

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión, discapacidad o la orientación sexual de una persona que tenga como propósito vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil y humillante.

V.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de evitar y prevenir cualquier tipo de acoso o situaciones constitutivas de acoso que puedan atentar contra la dignidad y los

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

derechos fundamentales de los trabajadores, Construcciones Ruesma, S.A. establecerá las siguientes medidas:

- 1) Se trasladará a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad.
- 2) Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores referidos, tanto en el uso del lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos y cualquier otra forma de expresión.
- 3) Se velará por la integración de todos los trabajadores sin obstaculizar la comunicación de ninguno de ellos. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse.
- 4) Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada, salvo exigencia legal que aconseje la presencia de su responsable u otros superiores.
- 5) Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que al trabajador le resulte imposible llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle del mismo.
- 6) Prohibición de comportamientos sexuales. Se engloban todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno, así como

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un ambiente laboral incómodo, ofensivo o humillante.

Es importante recordar que las circunstancias reales son mucho más complejas que lo que pueda describirse en este Protocolo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y el buen juicio en su aplicación.

VI. DENUNCIA

Todas las personas trabajadoras, clientes y proveedores de Construcciones Ruesma, S.A. pueden comunicar cualquier práctica irregular relacionada con el incumplimiento o la vulneración de los principios recogidos en este protocolo a través de:

- Canal Ético disponible en la página web de Ruesma.
- <https://report.uhy.fay.com/ruesma>
- Dirección postal:
Calle Serrano, 1, 28001 Madrid
Ref. Canal Ético – “Confidencial y Personal”
UHY Fay & Co – Responsable externo de la gestión del Canal Ético de Ruesma.