




PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 2 de 11

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS


Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que son totalmente inaceptables y no pueden, ni deben ser tolerados. Por ello, LCN Automotive Equipment, S.A y LCN Steering Systems, S.L., en adelante LCN, asegurará un entorno laboral exento de cualquiera de estas dos formas de acoso.

El fin de este protocolo es prevenir y evitar las situaciones de acoso, así como establecer un procedimiento de aplicación para aquellas situaciones en las que se pueda ver comprometida la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, por cuestiones de acoso sexual y por razón de sexo.

Así, entendemos por “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 el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Y, por “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.


El presente protocolo se inspira en una serie de principios, en relación con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 3 de 11

- El compromiso en prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo.
- El deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.
- El tratamiento reservado de las quejas por hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja.

La normativa básica de referencia es la siguiente:

- Constitución española (arts. 9.2, 14, 18.1 y 35.1).
- Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts. 48 y 62).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2).
- Art. 48 y art. 52, de "Igualdad de trato" y "Acoso Sexual" respectivamente, del Convenio colectivo de la Empresa LCN Automotive Equipment, S.A. y de LCN Steering Systems, S.L.

	PROTOTOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 4 de 11

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este protocolo serán de aplicación para todas las personas que presten sus servicios en LCN y estarán sujetos a la mismas todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía, como en los emplazamientos en los que nuestros empleados desarrollan la prestación de sus servicios.


3. PROCEDIMIENTO

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- 3.1 Deber de información y denuncia
- 3.2 Desarrollo de la investigación
- 3.3 Elaboración del informe

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 5 de 11

de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por la Dirección de la empresa.

4.1 Deber de información y denuncia:


El procedimiento se iniciará cuando la víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo denuncie personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal y posteriormente por escrito a la Dirección de LCN, al Director de Recursos Humanos o a la representación sindical, quienes conducirán todo el procedimiento de actuación, con la finalidad de erradicar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

4.2 Desarrollo de la investigación:

Una vez recibida la denuncia escrita, la Dirección de Recursos Humanos procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un Comité de investigación destinado a recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Dicho Comité de investigación estará formado por al menos dos personas, siendo, al menos una de ellas, un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

Durante el proceso de investigación se mantendrán entrevistas con las partes implicadas en la denuncia y se podrá citar de manera verbal o por escrito a compañeros


	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 6 de 11

o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información acerca de los hechos denunciados y, en todo caso, a aquéllos que sean solicitados por el denunciante.

En los casos en los que se evidencien indicios suficientes de la existencia de indicios suficientes de la existencia de acoso, y hasta el cierre del procedimiento, la Dirección de LCN, el Director de Recursos Humanos o la representación sindical, solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.). Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

Si por parte del presunto acosador o acosadora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o/y la víctima, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.

	PROTOTOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 7 de 11

- Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

4.3 Elaboración del informe:

La finalización del procedimiento sucede una vez terminada la investigación, cuando La Dirección de LCN, junto con el Director de Recursos Humanos elaboran, una comunicación por escrito o informe, en la que se informa a las partes implicadas de las conclusiones alcanzadas.


En el caso en el que la resolución sea a favor del/la denunciante, al considerarse como una falta muy grave, las sanciones que se aplicarán serán, en función de las circunstancias agravantes, una de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
- Despido disciplinario

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

4. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

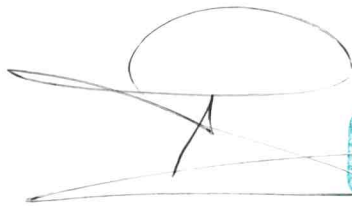
Toda la información relativa a quejas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 8 de 11

En ningún caso LCN proporcionará información a partes no implicadas, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados. Del mismo modo, mantendrá siempre la confidencialidad en la práctica de todas y cada una de las actuaciones que lleve a cabo para el esclarecimiento de los hechos denunciados (entrevistas, pruebas periciales, etc.)

En Guadalajara, a 12 de febrero de 2020

Director de RRHH,




Juan A Calvo Padin

Comité de Empresa,




Pedro Barquín Díaz



	PROTOTOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 9 de 11

ANEXO

ESCRITO DE QUEJA

	PROTOTOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 10 de 11

ESCRITO DE QUEJA

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA EL ESCRITO

NOMBRE Y APELLIDOS	
DNI	TELÉFONO
CÓDIGO	UAP


DATOS DE LA PERSONA QUE MANIFIESTA SUFRIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO

(No rellenar en caso de coincidir con la persona que presenta el escrito).

NOMBRE Y APELLIDOS	
DNI	TELÉFONO
CÓDIGO	UAP

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Realice una descripción detallada de los hechos ocurridos que considere que puedan ser considerados como una situación de acoso. Incluya las fechas en las que han tenido lugar.

	PROTOTOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO	Fecha: 16/01/2017
		Actualizado: 04/02/2020
		Página 11 de 11

DATOS DE LOS TESTIGOS (si los hubiere)

¿Ha iniciado alguna acción legal en sede Administrativa o Judicial en relación a estos hechos?

SÍ NO

En _____ a _____ de _____ de 20__ .

Fdo.: Persona que presenta el escrito