

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

El procedimiento será ágil y rápido otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Así mismo se protegerá la seguridad y salud de la víctima.



Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante, como la denunciada, tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estime conveniente.

Se prohíben expresamente las represalias o actos discriminatorios contra las personas participantes en la investigación siendo considerado como falta laboral con la sanción correspondiente. De igual manera están prohibidas las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, también se pondrán en conocimiento del área de RRHH.

FALTAS Y SANCIONES:

Tanto el Convenio Colectivo de Foro de Formación y Ediciones, como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, consideran el acoso sexual y por razón de sexo como **infracción muy grave**, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.



INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS:

Comisión de Igualdad:

Jorge Martín: extensión: **487** / corporativo: **30257** / móvil empresa: **659680647**

Camino Orbis: extensión: **486** / corporativo: **31069** / móvil empresa: **620259742**

Ámbito estatal: **016**

Emergencias: **112**

Instituto de la Mujer: **900 191 010**

Personas con discapacidad auditiva: **900 116 016**



PREVENCIÓN y TRATAMIENTO del ACOSO EN EL TRABAJO

FORO DE FORMACIÓN Y EDICIONES S.L.U.



FFe
Foro de Formación
y Ediciones S.L.U



ACLARANDO CONCEPTOS:

ACOSO MORAL: la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.



ACOSO SEXUAL: 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 O ACOSO SEXISTA: 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



NUESTRA HERRAMIENTA:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE FORO DE FORMACIÓN Y EDICIONES S.L.U.

Este protocolo se enmarca en el objetivo de Foro de Formación y Ediciones de garantizar la seguridad de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, asegurando, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.



¿QUÉ HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O ó TENGO CONOCIMIENTO DE ALGÚN ACTO DE ACOSO?

Cualquier persona puede solicitar información sobre los procedimientos para la prevención y el tratamiento del acoso en Foro de Formación y Ediciones por las siguientes vías:

- 7 Comisión de Igualdad.
- 7 Representación Legal de los Trabajadores



1 PROCEDIMIENTO INFORMAL:

Primeramente se tratará de dar solución a los problemas, sin formalidades excesivas.

Tras la denuncia, la Comisión se pondrá en marcha de forma **urgente**, asignado un Asesor Confidencial que junto con la víctima (si así lo estima) directamente pedirán al presunto acosador que cese en su conducta indeseada.

En un plazo de **5 días**, se estimará y dará por finalizado el procedimiento informal si se produce la interrupción del acoso y es aceptada la solución propuesta por ambas partes. Si no fuera así, se pasa al procedimiento formal.

2 PROCEDIMIENTO FORMAL:

Ante la denuncia, escrita en el caso de no ser presentado por la presunta víctima, la Comisión en un plazo de **2 días** y tras la valoración de la denuncia, actuará de oficio investigando la situación denunciada.



En un plazo de **15 días** naturales la Comisión finalizada la investigación, la trasladará, a la Dirección para, en el caso de que así se estime, abrir la posible actuación disciplinaria, previo acuerdo con la representación sindical, siempre que el presunto acosador se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa

Durante todo el proceso se podrán tomar medidas cautelares como la separación de la víctima y la persona presuntamente acosadora.