

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y
EXPRESIÓN DE GÉNERO, DE SOLUTIA
INNOVAWORLD TECHNOLOGIES**

ÍNDICE

1. NUESTRA EMPRESA
2. CUESTIONES GENERALES
 - a. Objeto del presente protocolo
 - b. Conceptos
 - c. Nuestra obligación
3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
 - a. Acciones de difusión, información y comunicación
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - a. Presentación de quejas
 - b. Peritaje, Pruebas y Aplicación
5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO
6. ANEXOS
 - a. Anexo I: Normativa básica de referencia
 - b. Anexo II: Modelo de compromiso de la dirección de la empresa
 - c. Anexo III: Modelo de compromiso de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - d. Anexo IV: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

1. NUESTRA EMPRESA

Solutia es una compañía española del sector de las nuevas tecnologías, dedicada a la distribución, implementación, configuración y mantenimiento de soluciones TIC.

Nuestra decidida vocación por la **innovación**, se sustenta en la continua inversión en **tecnologías de última generación y en un equipo humano excepcional con alta cualificación profesional y personal**, en continua **formación**, capaz de dar **soluciones innovadoras y vanguardistas** a los nuevos retos de la tecnología en el ámbito de la empresa.

2. CUESTIONES GENERALES

a. OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El objeto principal de este Protocolo es sensibilizar a nuestro personal sobre las causas, los efectos, cómo prevenir, y su adecuado tratamiento frente al acoso laboral.

Para ello vamos a establecer procedimientos de actuación para detectar, prevenir y actuar frente al acoso sexual, por orientación sexual, acoso por razón de sexo o por identidad y expresión de sexo.

Necesitamos, en primer lugar, conocer una serie de conceptos básicos.

b. CONCEPTOS

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

- *Definición de Acoso Sexual*

El 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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- *Definición de Acoso por Razón de Sexo*

Acoso por razón de sexo 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- *Definición de discriminación por embarazo o maternidad*

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- *Diferencias entre una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing*

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

- *Tipos de acosos sexistas*

Podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

- *Tipos de acoso sexual:*

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 de migrantes 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 de carácter físico

- ⇒ 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.

- Tipos de acosos por razón de sexo

Uso de 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.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo 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.

- Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ 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.

c. NUESTRA OBLIGACIÓN

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

“Desde nuestra empresa nos comprometemos a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Vamos a contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. (Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Se establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. (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)

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a. ACCIONES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Solutia se compromete a dar a conocer este protocolo a todos sus trabajadores, utilizando las vías que sean necesarias para ello.

Contemplamos su inclusión en la página web de la empresa, su distribución mediante correos electrónicos, y charlas informativas.

Desde la empresa estudiaremos los casos, que sin ser objeto de denuncia, pudieran encontrarse dentro de los grupos de mayor riesgo

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a. PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Puede realizarse por parte de:

- Toda persona que forma parte de la plantilla de Solutia, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género.
- La representación del personal
- Cualquier otra persona perteneciente a Solutia (entre otros, Dirección de RRHH, Jefes de equipos o Dirección de departamentos), que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista dentro del ámbito de la empresa.

Si la queja fuese presentada por una tercera persona, la víctima deberá ser informada para que ratifique por escrito la reclamación. En caso de negarse, se podrá actuar de manera preventiva.

Si la reclamación se presentara de manera verbal, esta se recogerá en un acta que firmará la persona reclamante.

b. PERITAJE, PRUEBAS Y APLICACIÓN

Una vez se tramite la reclamación, se designará a dos personas perteneciente a un departamento diferente al de la víctima, que se encargarán de recabar información relativa al caso.

Estas personas contarán siempre con el apoyo del Departamento de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales para resolver cualquier cuestión que les pudiera surgir.

Pasada una semana, emitirán un informe que deberá entregarse al departamento de RRHH.

En el plazo de 3 días desde el departamento de RRHH se convocará una reunión al Comité de Dirección, para evaluar el caso.

De dicha reunión se tomarán una decisión entre los miembros asistentes, que podrán consistir en establecer medidas preventivas, archivar la queja o tramitar el despido disciplinario.

5. EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Desde el Departamento de RRHH se realizará un control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo, a fin de comprobar su funcionamiento y su eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual y expresión de género.

6. ANEXOS

a. ANEXO I: NORMATIVA DE REFERENCIA

Nuestro protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género:

- Constitución Española:
 - i. **Artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
 - ii. **Artículo 15** “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.
 - iii. **Artículo 9.2** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- Normativa Internacional.
 - i. **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).**
 - ii. **Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Establece el principio de la “No discriminación” y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los Artículos 10 y 11, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.**
 - iii. **Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995, donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).**
 - iv. **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.**
- Normativa Comunitaria.
 - i. **Tratado de Amsterdam (1997)**, que modifica el *Tratado de Roma (1957)* incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y

promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

ii. **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).**

CAPÍTULO III – IGUALDAD

- Artículo 20. Igualdad ante la ley.

Todas las personas son iguales ante la ley.

- Artículo 21. No discriminación

1. *Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

2. *Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.*

- Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística.

La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

- Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

iii. **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002,** que modifica la *Directiva del Consejo*

76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su *Artículo 2*, se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.

iv. **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006,** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- Normativa Nacional

i. **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.**

- Artículo 18.

Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

ii. **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**

- **Artículo 4. Derechos laborales.**
En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - c. *A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*
 - d. *A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*
 - e. *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*
 - **Artículo 54. Despido disciplinario.**
 - 1. *El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*
 - 2. *Se considerarán incumplimientos contractuales:*
 - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*
 - La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*
- iii. **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**
CAPITULO III. Del acoso sexual
Artículo 184.
El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevariándose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.
- iv. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
 - **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**
Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- v. **La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que especifica en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.**

b. ANEXO II: MODELO DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Solutia Innovaworld Technologies, S.L. hace público su compromiso 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.

De acuerdo con ese compromiso, Solutia Innovaworld Technologies, S.L. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Solutia Innovaworld Technologies, S.L. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o Situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 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.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- 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.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso Solutia Innovaworld Technologies, S.L. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- 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.

Por su parte, Solutia Innovaworld Technologies, S.L. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas

designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

En Sevilla, a 8 de mayo de 2017

Presidente de Solutia Innovaworld Technologies, S.L.

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles

c. ANEXO III: MODELO DE COMPROMISO DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Doña Inmaculada Orozco Flores, habiendo sido designado por responsable para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Solutia Innovaworld Technologies, S.L. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Sevilla, a 8 de mayo de 2017

Inmaculada Orozco Flores
Responsable

d. ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Unidad / Departamento de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/>	Representante de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos		
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Sexual		
<input type="checkbox"/>	Por razón sexo		
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)		
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombre y apellidos		Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	
NIF			
Puesto de trabajo			
Centro de trabajo / Departamento			
Vinculación laboral / Tipo de trabajo			
Teléfono de contacto			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
NOMBRE Y APELLIDOS DE LOS TESTIGOS			
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo			
Localidad y fecha		Firma de la persona interesada	
Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa encargada de su recepción)			

