

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1 Presentación de queja o denuncia

Se podrá presentar denuncia a través del formulario de denuncia en papel o por correo a comunicacion.quejas@powernet.es

2 Reunión de la comisión instructora

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación.

3 Fase preliminar (protestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables.

4 Expediente informativo

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables otros 3.

5 Resolución del caso

Plazo máximo: 3 días laborables.

6 Seguimiento

Durante 30 días naturales tras cerrar el caso y solucionar el conflicto.

COMPROMISO

POWERNET hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

Por lo tanto, POWERNET se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso discriminatorio.
- 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.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de acoso moral, sexual o por razón de sexo, u otros tipos de acoso discriminatorio, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido a tal efecto.



comunicacion.quejas@powernet.es



powernet



powernet

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



En Powernet somos conscientes de que cualquier forma de violencia en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud del equipo y también para el normal desarrollo de la actividad laboral de la organización.

La violencia, el acoso moral y el acoso discriminatorio en el ámbito laboral, afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo sufre. Además, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Con este protocolo, desde Powernet queremos difundir y mostrar nuestro posicionamiento de rechazo a cualquier forma de acoso y/o discriminación, entre las que se encuentra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Cualquier persona que pueda estar siendo acosada o tenga conocimiento de esta situación, podrá activar este protocolo de acoso mediante queja o denuncia. El proceso será confidencial y rápido, con el fin de erradicar y reparar el escenario. La denuncia será secreta pero no anónima.

POWERNET garantiza la confidencialidad de las partes afectadas.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS 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.

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas y comentarios sexuales ofensivos, así como comentarios o vejaciones sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- 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.
- 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.

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.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El 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.

CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

- 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 o de los hombres en relación a su sexo o a sus inclinaciones sexuales.
- 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.

Cómo saber si sufres acoso sexual y/o por razón de sexo

Acoso sexual

- Es un comportamiento no deseado.
- Implica connotaciones sexuales.
- No es necesario que sea un comportamiento reiterado, un único episodio puede ser lo suficientemente grave para ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

- Es un comportamiento no deseado.
- Implica connotaciones sexistas.
- Es un comportamiento reiterado que atenta contra tu dignidad o crea un entorno hostil, ofensivo o degradante.