



AvalCanarias **SGR**

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y
ABUSO SEXUAL**

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Objeto | 3 |
| 2. Definiciones | 3 |
| 3. Tipologías | 4 |
| 3.1. Tipologías de acoso sexual | 4 |
| 3.2. Tipología de acoso por razón de sexo | 5 |
| 3.3. Tipología de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad | 5 |
| 3.4. Grupos de especial atención en relación con las conductas de acoso sexista..... | 6 |
| 4. Grados de acoso y personas implicadas | 6 |
| 5. Medidas de prevención del acoso | 7 |
| 6. Principios | 8 |
| 6.1. Principio de celeridad | 8 |
| 6.2. Principio de confidencialidad | 8 |
| 6.3. Principio de protección de la intimidad | 8 |
| 6.4. Principio de protección de la dignidad de las personas..... | 8 |
| 7. Procedimiento | 8 |
| 7.1. Presentación de denuncias | 8 |
| 7.2. Procedimiento informal | 9 |
| 7.3. Procedimiento formal | 9 |
| 7.3.1. Inicio del proceso | 9 |
| 7.3.2. Fase instructora..... | 10 |
| 7.3.3. Finalización del proceso | 10 |
| Anexo: Compromiso de la dirección de la entidad | 11 |

1. Objeto

El presente protocolo tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudiesen producirse en el ámbito de SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R.

En especial contempla como objetivos específicos:

- Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Poniendo a disposición de los trabajadores un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

Los procedimientos de este protocolo no impiden en ningún caso la iniciación simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

2. Definiciones

1 ¿Qué es 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 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH).

2 ¿Qué es 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 LOIEMH).

3 ¿Qué es 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 LOIEMH)

4 ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si nos encontramos ante un **acoso sexual** se debe atender el criterio que establece 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 y humillante para la persona objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la 1ª 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” (Herramienta de Apoyo N°9 acoso sexual, Ministerio de igualdad)

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, quien se intenta someter.

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, 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 (Art. 7.2 LOIEMH).

5 ¿Existen tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo. No obstante, en el siguiente epígrafe de la presente Política, sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran 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.

3. Tipologías

3.1. Tipologías de acoso sexual

a. 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 o capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Cualquier tipo de comunicación de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la personatrabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando están 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 éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

b. 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.

c. 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 intencionada o accidentalmente los órganos sexuales.

3.2. Tipología de acoso 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 de 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.

3.3. Tipología 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 tradicionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamientos, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3.4. Grupos de especial atención en relación con las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo. Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es el de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres y otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

También se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada

- Acoso horizontal: entre compañeros/as
- Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a
- Acoso vertical ascendiente: subordinado/a - mando

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

4. Grados de acoso y personas implicadas

En cualquier tipo de procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

Estos grados se dividen en:

- 1 LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
- 2 GRAVE:** Se asocia a situaciones en la que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- 3 MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despedido asalto sexual, etc.
- 4 TIPIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES Y SANCIONES:**

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso, temporal o definitivo de departamento
- Suspensión de empleo y sueldo
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional
- Despido disciplinario

Son circunstancias AGRAVANTES:

- A. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- B. La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado procedimientos previos de solución.
- C. La alevosía, entendida como, el empleo de medios, modos o formas de ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- D. La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- E. Existan dos o más víctimas.
- F. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- G. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, etc.
- H. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

5 TIPIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES Y SANCIONES:

Generalmente son personas de trato aparentemente normales en el entorno laboral que, sin embargo, no ven a quienes acosan como compañeras o compañeros de igual valor, intentando demostrar su poder y afirmar su superioridad.

No existe un único perfil de persona acosadora, pero si se les atribuyen ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad pudiéndose extraer ciertos rasgos comunes fuente “acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Res. De Resultados” Instituto de la mujer. MTYAS:

- A. Suelen tratarse de personas casadas o con pareja estable, con hijas e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su vida en pareja.
- B. Suelen ocupar un cargo superior a la persona acosada, contando con el respaldo de la dirección de la organización.
- C. Muestran, normalmente un carácter frío carente de empatía y se creen invulnerables.
- D. No aceptan un ‘no’ por respuesta y pueden actuar de forma vengativa, si no consiguen lo que quieren.
- E. Presentan cierto carácter infantil y caprichoso.
- F. Son sexistas, no consideran a la otra persona como igual, por lo que no la valoran.
- G. Son conscientes de estar infringiendo un daño a la otra persona; saben que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienden exactamente como acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- H. Su conducta de acoso no tiene por qué ser un hecho aislado, sino que se puede repetir con otras personas a lo largo del tiempo.

5. Medidas de prevención del acoso

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R. con la finalidad de evitar comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevara a cabo las siguientes acciones:

- Publicidad y difusión de este protocolo, a través de su publicidad en la intranet.
- Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo y en su caso delito de violencia de género.
- Información y formación a los empleados sobre el canal establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en internet.
- Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R.
- Mención del presente Protocolo en el ámbito de SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en la SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R.

6. Principios

6.1. Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y no se excedan los plazos establecidos para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

6.2. Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa de las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, etc.

6.3. Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implícitas en el procedimiento

6.4. Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas aquellas personas que directa o indirectamente estén implicadas en el procedimiento.

7. Procedimiento

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

7.1. Presentación de denuncias

Todo trabajador que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras, podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la Comisión instructora, o en su caso de la persona instructora.

7.2. Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones o conductas de acoso tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, las personas, nombradas por la Comisión instructora iniciarán, en un plazo máximo de 30 días desde el conocimiento de la actuación o conducta de acoso antes citada, un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten la veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la víctima, siempre a elección de ésta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierto y reiterarse en el tiempo, podría calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y por otro lado las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal, la persona/s nombrada por la Comisión instructora se limitará a transmitir a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral.

Ambas partes, tanto denunciado como denunciante, pueden acudir a la reunión acompañadas de personas de su confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente. Al final de este procedimiento si la persona denunciante se considera satisfecha finalizará el proceso, de no estar conforme se abrirá procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, no pudiendo exceder todo el procedimiento de 30 días hábiles desde el inicio del expediente. El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso a él la citada comisión.

7.3. Procedimiento formal

7.3.1. Inicio del proceso

El procedimiento se iniciará a través de Denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar a la Comisión instructora. Si la denuncia se interpusiera ante otro órgano, se debe remitir de forma inmediata a la Comisión instructora la cual deberá incoar el procedimiento.

Contenido mínimo de la denuncia:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

7.3.2. Fase instructora

Se iniciará así la fase de instrucción por un miembro de la Comisión instructora, que practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

El plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias no puede superar los 20 días hábiles.

En todo caso, la Comisión instructora garantizará que:

- La presunta víctima no tenga que relatar los hechos varias veces, con el fin de evitar que aumente la presión sobre ella.
- Se informa a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.
- La confidencialidad de la información, incluso en el caso de que se aporten testigos.
- Se centren en los hechos denunciados.
- En aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación de jerarquía de trabajo se establecerán las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.
- La veracidad de la denuncia, utilizando los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la misma, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

El instructor deberá recabar toda la información posible para el esclarecimiento de los hechos garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite informando al denunciado de los hechos, dándoles igualmente audiencia para defender lo más rápidamente posible.

7.3.3. Finalización del proceso

Elaborado el informe por el instructor, dará traslado de éste a la Comisión instructora quien aprobará el informe sobre el caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá en su caso a proponer las medidas disciplinarias oportunas e incluso a presentar denuncia policial si la gravedad de los hechos así lo requiriera, apoyando y ayudando a la víctima en todo momento.

Dicho informe se trasladará al órgano de dirección de SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R. el cual verificará la medida disciplinaria acordada.

Se deberá y garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones de acoso.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se concluyera que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela judicial correspondiente.

Anexo: Compromiso de la dirección de la entidad

Desde SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R. hacemos público nuestro compromiso con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuosos con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, SOCIEDAD DE GARANTIAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R declara que las actitudes de acoso sexual y de acoso por razón de género en el puesto de trabajo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de género 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 produzca 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 SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R. 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 laborales (ej. Proveedores) 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, SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en el trabajo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en el trabajo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadores 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 de acoso sexual y de acoso por razón de género en el trabajo 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 género en el trabajo 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 género en el trabajo, 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 género en el trabajo 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 necesarios para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual o del acoso por razón de género en el trabajo, 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 u el acoso por razón de género en el trabajo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en el compromiso de SOCIEDAD DE GARANTÍAS Y AVALES DE CANARIAS, S.G.R., contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Las Palmas De Gran Canaria a de de 202

Sello y firma