

Comité 70 HP INC

Sant Cugat



Especial Protocolo Acoso Sexual.

Es un placer informaros que, por primera vez en nuestra empresa, **tendremos un “Protocolo de acoso sexual y contra la discriminación de género”**.

Este protocolo responde al compromiso que las personas que integramos el **Comité de Empresa** tenemos con la **necesidad de prevenir, sensibilizar, y en su caso, atajar con todas las garantías cualquier forma de acoso y discriminación en el ámbito laboral**. También dará continuidad a los avances acordados estos años con la Dirección de la Empresa en la defensa de los Derechos de la Mujer, cuyo ejemplo son los [Beneficios de Conciliación Familiar](#) contemplados en el [Plan de Igualdad](#).

La existencia del protocolo demuestra **el total compromiso de la Dirección de la Empresa para tener en HP un entorno de trabajo totalmente seguro**, en donde no exista ningún comportamiento inadecuado hacia la seguridad de la mujer.

Desde el **Comité de Empresa** de la **entidad 70 Barcelona** queremos **poner en valor el trabajo de los compañeros/as de la Sección Sindical de CCOO de F9 y del Comité CCOO 70 Madrid**. Este protocolo ha sido posible gracias al trabajo conjunto desde hace más de dos años y la coordinación del área de Igualdad del **sindicato CCOO**.

En qué consiste el Protocolo:

- Garantiza que en HP haya un entorno de trabajo seguro donde no existan comportamientos de acoso y/o discriminación.
- Garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que pudieran producirse en la Empresa.
- Define los comportamientos y/o conductas consideradas como acoso sexual y discriminación de sexo.
- Define Protocolos de actuación que regulan la intervención ante una situación de acoso
 - Marco Legal.
 - Protección a nivel personal.
 - Garantías del proceso a nivel interno y, si se requiere a nivel externo.
 - Identifica situaciones donde se requieran medidas cautelares.
 - Total privacidad de las personas implicadas y del proceso.
- Información y sensibilización a toda la plantilla con sesiones formativas.

Canal de Entrada en caso de denuncia:

En el caso que haya una persona afectada ésta tendrá a su disposición para denunciar los hechos dos canales internos para denunciar los hechos que garantizarán la total confidencialidad de la situación: un canal de la Empresa y otro de la RLT (representación legal de los trabajadores).

Desde el **Comité de Empresa** y la Dirección de la Empresa os informaremos en cuanto estén disponibles dichos canales de entrada.

Protocolo contra la violencia de género en el ámbito doméstico

Como ya os informamos en el [Newsletter Especial 8 de Marzo](#), el próximo objetivo será tener un Protocolo para ayudar y prestar total apoyo a las compañeras que pudieran sufrir esta situación en su hogar, de su pareja o cualquier otra situación personal.

Al igual que en el “Protocolo de Acoso Sexual y contra la Discriminación de género”, el **Comité de Empresa** y la Dirección de la Empresa trabajaremos conjuntamente para implementarlo.

En qué consiste:

- Medidas de apoyo y ayuda a la mujer en el supuesto que sufra cualquier tipo de violencia de género en el ámbito doméstico, garantizando la total confidencialidad.
- Informa a las mujeres que tengan esta situación en su ámbito doméstico de los derechos que ya existen en nuestro país y que amparan a las víctimas de estas situaciones.
 - Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
 - Derechos laborales:
 - Reordenación tiempo de trabajo.
 - Movilidad geográfica y de centro de trabajo.
 - Otros.
 - Derechos de Seguridad Social:
 - Pensión de jubilación.
 - En caso de suspensión del puesto de trabajo, reserva del puesto teniendo en cuenta el periodo de cotización.
 - Otros.
 - Derechos económicos.

El **Comité de Empresa** propondrá a la Dirección de la Empresa una serie de medidas para ayudar a las compañeras en el caso que sufran esta situación en su vida personal. Estas medidas serán estudiadas conjuntamente para ver la viabilidad de incluirlas en el Protocolo en nuestra empresa:

- Si hubiera una compañera en esta situación que trabajara en el edificio B7 tendría que ser trasladada al Main Site (donde se dispone de servicio de seguridad para entrar al centro de trabajo).
- Persona de contacto en HP que sepa los horarios de la persona que sufre la violencia de género por si no viniera al trabajo.
- Posibilidad de traslado a otro centro de HP.
- Posibilidad de ayudas económicas:
 - Por familia, cambio de domicilio u otras situaciones
- Medidas de protección:
 - Teléfono de empresa
 - Plaza de coche asegurada en los parkings del Site
 - Otros
- Medidas de apoyo médico, asistencia social y legal
- Otras que desarrollaremos estos meses.

Comité HP INC

Sant Cugat - Entidad 70

