

Fomentar el uso de **medidas de conciliación**.

— Garantizar el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y ofertas de empleo.

— Formar a toda la plantilla en "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"

— Revisar la **denominación y descripción de todos los puestos de trabajo y competencias profesionales** utilizando un lenguaje neutro.

— Posibilidad de **asistir a cursos de formación organizados por la empresa** en situación permiso de nacimiento y/o excedencia.

— Difundir a toda la plantilla y personal de nueva incorporación tanto el Plan de Igualdad como el protocolo de acoso.

— Confeccionar un protocolo de selección con perspectiva de género

— Igualdad en la uniformidad

— Sensibilizar en los valores de respeto y tolerancia cero ante concurrencia de conductas constitutivas de acoso.

---

#### POSIBLES CASOS DE ACOSO

**Si un/a trabajador/a de Bandalux se encuentra en cualquier situación de acoso definida en el protocolo, o alguien conoce que un/a compañero/a pueda estar sufriendo alguna de dichas conductas prohibidas, ponte en contacto con la dirección de la empresa o Comité de Igualdad, te ayudaremos**

---

En el apartado de Personal de Intranet, podrás consultar:

- **Plan de Igualdad**
- **Protocolo de Acoso**
- **Guía de Lenguaje**

---

#### BANDALUX INDUSTRIAL, S.A.

Av. Sant Julia, 235 - Granollers (Barcelona)

Tel.: 93 861 50 90 - Fax: 901 020 172

rrhh@bandalux.es



# BANDALUX



---

## II PLAN DE IGUALDAD

Y

PROTOCOLO PARA LA **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO** SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL, ACOSO LABORAL, VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI, DISCRIMINACIÓN ILÍCITA, Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

---

FOLLETO INFORMATIVO PARA LA PLANTILLA

## PROTOCOLO PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita, podrá, a su elección, poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa o de la comisión Instructora formada por Carmen Palacios, Magda Martínez, Miguel Lucena y Susana Colomer en el centro de Granollers y por Laurent Schwob y María Dosil en Santiago. La presentación de la denuncia deberá formularse por escrito (formulario adjunto al protocolo como Anexo).

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas, salvo en la medida que sea estrictamente necesario revelar aspectos de las mismas para la adopción de medidas.

Una vez presentada la denuncia se iniciará la fase preliminar, que tiene como objetivo resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz. Esta fase sólo se contemplará como opción si así lo solicita la persona denunciante y nunca se empleará en casos muy graves de denuncia por acoso sexual. La siguiente fase será el expediente informativo, donde la comisión instructora realizará una investigación en la que resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos.

Finalizada la instrucción, se redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección, en la que se propondrán las medidas a adoptar. Una vez cerrado el expediente, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados.

### DEFINICIÓN DE ACOSO

**“Toda acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. La situación de acoso crea un entorno intimidatorio, hostil y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de la persona”**

### ¿QUÉ CONSIDERAMOS ACOSO LABORAL?

**“Toda conducta, actitud o acción que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de condiciones de trabajo”**

### ¿QUE CONSIDERAMOS DISCRIMINACIÓN ILÍCITA?

**“Conductas vulneradoras de condiciones laborales de las personas trabajadoras que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición social adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del estado español, así como las órdenes y decisiones empresariales y de sus mandos de discriminar, y actos de discriminación de personas trabajadoras frente a otras”**

### 2º PLAN DE IGUALDAD

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haber realizado un diagnóstico de la realidad, tendentes a alcanzar la igualdad en la totalidad de los ámbitos de la empresa.

Tiene como objetivo principal establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa. De esta forma, se pretende mejorar, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, crear una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

### ¿CÓMO SE VA A CONSEGUIR?

Se ha creado una **Comisión de seguimiento de Igualdad** para velar por los cumplimientos de estos objetivos.

Disponemos de buzón de sugerencias para recibir vuestra opinión.

### OBJETIVOS DEL PLAN MÁS DESTACADOS

- Utilizar un lenguaje no sexista en la documentación.
- Seguir garantizando que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto.
- Prevenir las posibles situaciones y contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso.
- Concienciar, formar y sensibilizar en todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación.