



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO sexual, por razón de sexo y moral



Protocolo actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, nace este Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nuestra empresa.

Con él dejamos constancia que cualquier comportamiento que pueda entrañar acoso sexual y acoso por razón de sexo es perjudicial, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea resuelta de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.

Con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, se define como:

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Constituye Acoso Sexual cualquier comportamiento físico o verbal no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima, porque así se manifiesta o exterioriza por ésta, en cualquier forma.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Dos tipos de conductas intencionadas que pasamos a aclarar:

Conductas de carácter ambiental: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Conductas de carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional, al existir amenazas en el caso de no acceder la víctima y dejar claro que no resultan deseadas, porque así lo manifieste o exteriorice en cualquier forma.

Nota: No será acoso sexual, las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas por la víctima.

Por otro lado, constituye Acoso por Razón de Sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, se trata de una serie de comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso: Ignorar o excluir a la persona, evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

ACOSO MORAL: A aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se materializa mediante ataques a la/s víctima/s como:

Medidas organizativas como: que se le restrinja la posibilidad de hablar y comunicarse con otros compañeros de trabajo, obligarle a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, cuestionar sin fundamento sistemática y discriminadamente sus decisiones, no asignarle tareas o asignárselas de forma sistemática y discriminadamente sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus capacidades de forma degradante.

Ataques a sus relaciones sociales: restringir a sus compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos, no dirigirle intencionadamente la palabra, tratarla como si no existiera de forma sistemática y discriminatoria.

Ataques a su vida privada, tales como: Críticas permanentes y de forma sistemática a su vida privada, terror telefónico, hacerle parecer estúpida/o o inepta/o darle a entender que tiene problemas psicológicos, mofarse de sus deficiencias físicas o psíquicas, o de su imagen o aspecto físico, así como imitar con intención de burla, sistemática y discriminatoriamente sus gestos, y/o sus voces y mofarse de su vida privada.

Utilización de violencia física real o bajo la forma de amenazas, tales como: Ofertas sexuales, amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.

Manifestaciones reiteradas y discriminatorias frente a las actitudes de la víctima, tales como alusiones despectivas a su edad, sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, actitudes y creencias religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco, y lengua dentro del Estado Español.

Agresiones o amenazas verbales reiteradas e insultos, críticas malintencionadas y constantes de su trabajo.

Propagación de rumores con la intención de difamar.

Medidas Preventivas y Difusión

Para prevenir y evitar estas situaciones cada nuevo miembro de la organización es informado dentro del protocolo de bienvenida de la existencia del Plan de Igualdad y de este Protocolo de Actuación Contra el Acoso. Así mismo, se informa de la disponibilidad de ambos documentos dentro del Gestor de Contenidos al cual cada empleado/a tiene acceso permanente y desde cualquier ordenador conectado a Internet.

Procedimiento

La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones anteriormente expuestas, deberán presentar denuncia en la que indicarán las circunstancias del caso y seguirán las pautas que se marcan a continuación.

Procedimiento a seguir por los empleados que se consideren víctimas de acoso sexual o moral:

Actuaciones preliminares y mediación.

- Se deberá comunicar al Comité de Igualdad.

Nota: Comité de Igualdad y Comité de Mediación.

Este último órgano, estará compuesto por los mismos miembros que componen el Comité de Igualdad, salvo en tres excepciones:

- Que uno de los miembros esté implicado en la causa objeto de debate.
- Que la mayoría de los componentes del Comité decidan apartar de la causa a uno de sus miembros, por considerar que pudiera estar implicada directa o indirectamente en la causa.
- Que cualquiera de los miembros decida salirse del Comité, por sentirse vinculado personalmente con cualquiera de las partes implicadas en el mismo.

En los casos anteriormente expuestos dicho órgano, adquiere categoría de Comité de Mediación.

Formas de proceder para efectuar la denuncia:

- Directamente por la persona/s acosadas.
- Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de la situación.
- Con carácter previo a la instrucción del Procedimiento, se dará audiencia previa a la presunta víctima, tratando de resolver el conflicto de manera informal, ágil, dialogada y confidencial con la actuación del Comité de Mediación.
 - En su caso el procedimiento se iniciará, con la denuncia formal de la víctima, que constará por escrito, donde se identificará y expondrá con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo los medios de prueba que estime convenientes.
 - El Comité de Mediación, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto....etc).
 - En el plazo de cinco días laborables siguientes a la recepción formal de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos, incoará expediente, quién en el menor tiempo posible trasladará a la persona/s denunciada/as información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole/s un plazo de cinco días laborables para contestar a la misma.
 - **Reunión de mediación:** Se citarán a una reunión de todas las partes implicadas de forma individual, en el plazo de SIETE DÍAS HABILES, desde la recepción de la denuncia. En el caso de decidir el Comité de Mediación de la celebración de una entrevista conjunta, ésta sólo se celebrará con el permiso expreso de ambos.
 - De la reunión de mediación se levantará "**Acta de mediación** ", donde se recogerán las medidas propuestas para la solución del tema.

En caso de no llegar a un acuerdo en la fase de Mediación, se pasará directamente a la segunda fase, fase de intervención formal.

Intervención formal

El procedimiento se desarrollará con estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s víctima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a ó a los denunciados/as, si fueran varios, los cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia.

Cuestiones a tener en cuenta:

Dirección de Recursos Humanos

La Dirección de Recursos Humanos trabajará con el debido sigilo profesional durante todo el proceso, llevará personalmente la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados.

Resolución

En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, desde la Dirección de Recursos Humanos se resolverá el expediente proponiendo:

1º.- El sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue o no presentada con buena fe.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La Entidad podrá juzgar o no la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

2º.- La adopción de las medidas cautelares pertinentes en orden al traslado, cambio de puesto, etc... así como, en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes.

Desde la Dirección de Recursos Humanos se propondrá el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el Director de Recursos Humanos o, en su caso, por el Director de Relaciones Laborales, o, en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes, (traslados, cambios de puesto.....etc)".

3º.- La Dirección de Recursos Humanos, propondrá a su vez a la Dirección de la Entidad, la sanción correspondiente.

4º.- La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

En todo caso, la adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de la víctima/s, ni en su caso, los del presunto acosador/a.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad de oficio o a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo departamento (ambiente laboral) teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado el cual será resuelto, de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Dirección de Recursos Humanos, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior al expediente para asegurarse que el acoso ha cesado.

Nota: Faltas laborales

- Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.

- La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto el departamento de Recursos Humanos como el Comité de Mediación, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o moral. Dicha información, garantizará la confidencialidad y el derecho a la intimidad en todo caso de las personas implicadas.

En la tramitación del proceso, y en atención a la máxima transparencia y objetividad en el desarrollo del mismo, la Dirección de RRHH informará a la Dirección de la entidad, de la denuncia que se formule, así como del curso del procedimiento, y de las actuaciones que en todo momento se lleven a cabo para la investigación y esclarecimiento de los hechos, poniendo igualmente en su conocimiento las medidas o resoluciones que se vayan a adoptar o propongan en último término ésta.

Asimismo, se podrá recabar colaboración de cualquier miembro de la empresa, sin perjuicio de menoscabar el deber de sigilo profesional y respetar en todo momento la confidencialidad, respecto de cuantas cuestiones conozcan o sean informados.

Concluido el proceso, será supervisado y verificado, mediante el control y posterior seguimiento de dicha situación objeto de demanda, a fin de que a través de los mecanismos oportunos, se proponga la adopción de las medidas preventivas oportunas.

Sin perjuicio de lo anterior, sí los responsables antes indicados tuvieran conocimiento por cualquier medio de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso moral o sexual, previas las comprobaciones de oficio el procedimiento aquí descrito.