

Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

El "Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo", tiene el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización, adquiriendo el compromiso de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 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. Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:
 - Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, como proveedores/as, clientela, o personal colaborador externo, entre otras, 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.

El diseño e implantación del "Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo" implica el desarrollo de las siguientes medidas:

Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

1. Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la compañía, así como al personal de nuevo ingreso.
3. Designación de una persona, con perspectivas de género para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
4. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa, formado por la representación empresarial y la representación social.

Contenidos del Protocolo:

- a. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Acoso sexual: 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- b. Tipologías de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

1. Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de un/a trabajador/a.
- Comentarios sexuales obscenos.
- 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.

Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- 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.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. 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.

3. 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.

c. Tipos de procedimientos y formas de actuación.

Toda persona de la empresa que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, asumiendo que considera que la situación es grave y que no se puede resolver sin la intervención de la empresa, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata al Comité Instructor designado en la Comisión de Igualdad (este será nombrado seguidamente a la firma de este protocolo, para que sea de conocimiento de toda la plantilla), o a su jefatura inmediata, o a la RLT de su centro, si existiese.

Procedimiento informal.- Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 laborables días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o Comisión Instructora para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días. Se nombrará desde la Comisión de Igualdad a dos personas encargadas de la instrucción del expediente, que será con quiénes la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento. En un plazo

Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de las personas encargadas de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, y el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

Procedimiento formal.- Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado, o si desde el principio se valora que no son recomendables.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO.- El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso, que lo presentará a su elección al Responsable de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención Propio, al Responsable de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, al Responsable de Relaciones Laborales, o directamente ante la Comisión de Igualdad.

La persona trabajadora podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores/as que le podrán asistir en la tramitación de la solicitud.

La solicitud se realizará por escrito, debiendo constar nombre y apellidos de la persona solicitante, nombre y apellidos de la persona denunciada, así como una breve descripción de los hechos que permita abrir una investigación ordenada

2 TRAMITACION INICIAL

Una vez que se haya notificado la solicitud de intervención en materia de acoso, se iniciará la Instrucción Inicial, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados,

Esta instrucción inicial será desarrollada por la persona responsable y designada por la Comisión de Igualdad a tales efectos, que tras ser informada de la existencia de una situación susceptible de estudio, procederá a recopilar, en primera instancia, la información necesaria para poder valorar si ha podido existir una situación constitutiva de acoso.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo el inicio de las actuaciones en el plazo máximo de 7 días naturales.

Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

La persona responsable de la instrucción Inicial resolverá en un plazo máximo de 15 días la solicitud de intervención emitiendo un informe de primera valoración a la comisión designada del Plan de Igualdad

En este informe la persona responsable y designada por la Comisión de Igualdad que ha llevado a cabo la instrucción inicial valorará los hechos como:
"Constitutivos de acoso"
"No constitutivos de acoso"

Si el Informe de instrucción inicial concluye que los hechos son "Constitutivos de acoso" se trasladará el informe a la Comisión designada.

Si el Informe de instrucción inicial concluye que los hechos "No son constitutivos de acoso" se archivará el expediente dándose por finalizado el proceso.

En cualquier caso, del contenido del Informe de la instrucción inicial se dará traslado al trabajador/a denunciante en el plazo de 24 horas una vez emitido el informe.

3 COMISION INSTRUCTORA PLAN DE IGUALDAD

Dicha Comisión estará conformada de manera paritaria por la representación legal de los trabajadoras y representantes de la empresa con formación en materia de igualdad.

Si el informe de instrucción inicial concluye que los hechos pueden ser "Constitutivos de Acoso" la comisión instructora procederá a realizar la instrucción necesaria para emitir un informe definitivo dándose audiencia si es necesario a todos los intervinientes, testigos, y cuantas personas se considere que deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores/as del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos notificados.

Una vez realizada la instrucción procederá a realizar un informe definitivo en el plazo de 30 días y se dará traslado del informe a la persona denunciante.

La resolución deberá ser motivada y realizará un informe donde puede corroborar que se ha producido una situación Constitutiva de Acoso, o bien que los hechos No son Constitutivos de acoso.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, y siempre que la comisión instructora lo considere oportuno, se podrá facilitar el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante y/o denunciado/a.

Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

Cuando el informe constata la existencia de acoso, se dará traslado de dicho informe al superior jerárquico y responsable del centro de trabajo donde preste servicios la persona trabajadora denunciada, al objeto de que adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el Informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona trabajadora afectada lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

La Empresa asegurará que los trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La Empresa informará a la Comisión de Seguimiento quien a su vez trasladará a la representación legal de los trabajadores/as del centro de trabajo afectado de todos los casos de acoso sexual, moral o razón de sexo que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.