

Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso psicológico o moral

ÍNDICE

1- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2 - OBJETIVOS

3 – DEFINICIÓN DEL ACOSO

4 – PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

5 – POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Fundación del Valle formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de Fundación del Valle y las conductas que no resultan tolerables en la organización. Al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En consecuencia, Fundación del Valle establece este procedimiento de actuación y declara:

- Que rechaza el acoso sexual, en todas sus formas, sin atender a quien sea la víctima o la persona que lo ejerza, o su rango jerárquico.
- Que se compromete a mantener un entorno laboral exento de riesgos, adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la fundación.
- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá el acoso en el trabajo.
- Que asignara los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- Que siempre debe quedar garantizada la ayuda a la víctima de acoso, evitando que la situación se repita.
- Que los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento de las denuncias, serán la base de este protocolo

2.- OBJETIVOS

Los principales objetivos de este protocolo son:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal de Fundación del Valle en materia de acoso sexual, por razón de sexo y de orientación sexual.
- Definir los conceptos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a estas situaciones.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de que se produzcan situaciones de acoso.
- Desarrollar un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo, con la mayor celeridad.

3.- DEFINICIÓN DE ACOSO

¿Qué se entiende por acoso?, Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre

1.- ACOSO SEXUAL

Art. 7. 1 constituye 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”.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

A. Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Se considera chantaje sexual cuando lo que se pretende es forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En este caso los sujetos activos serían aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, todo superior jerárquico.

B. Acoso sexual ambiental

En este caso el sujeto activo crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, con su conducta de naturaleza sexual.

El sujeto activo podría ser cualquier miembro de la Fundación, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Sin ánimo excluyente o limitativo señalamos algunas de estas conductas

- 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.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

2.- ACOSO POR RAZON 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 LOIEMH)

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, establecen que se tiene que dar tres situaciones para calificarlo como acoso por razón de sexo:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Sin ánimo excluyente o limitativo señalamos algunas de estas conductas, 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 del otro sexo; denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3.- ACOSO MORAL, MOBBING

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático (al menos una vez por semana) , durante un tiempo prolongado (más de seis meses), en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter 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.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, estas acciones pueden considerarse como mobbing:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones,

ignorando su presencia); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros...).

- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

Tipos de acoso de mobbing:

- A) Acoso vertical** también conocido como “bossing”: es el que deriva de la persona superior jerárquica contra el trabajador/a.
- B) Acoso horizontal**: que se produce entre compañeros/as, siendo todas las personas pertenecientes a similar o igual nivel jerárquico.
- C) Acoso mixto**: que tiene lugar cuando concurre el acoso vertical y horizontal

En cuanto al **sujeto activo** se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo** éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Se dará en el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO

El procedimiento de actuación ante el acoso deberá ser rápido, otorgándole credibilidad y debe garantizar la protección del derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas afectadas. Se deberá proteger la seguridad y salud de la víctima.

1. Presentación de la denuncia

Todo trabajador y trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar denuncia lo escrito ante la persona designada por la Entidad, ante cualquier componente del Comité de Igualdad de la fundación o Canal de Denuncia.

En dicha denuncia constará:

1. Nombre de la persona que presenta la denuncia.
2. Nombre de la persona acosada.
3. Nombre de la persona presunta culpable del acoso.
4. Hechos.
5. Fechas y horas en las que se ha producido los hechos.

6. Si hubiera testigos, nombres de ellos.
7. Firma de la persona que presenta la denuncia.

2. Procedimiento informal de resolución del conflicto

En los supuestos en que las actuaciones de violencia sean calificables de leves, y se apreciase que el conflicto puede resolverse amistosamente, con un mediador, debería resolverse por esta vía y en plazo no superior a 5 días.

Siempre se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, ateniendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

3.- Procedimiento “formal” de resolución del conflicto

Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no haya podido llegar a una solución amistosa, se iniciara una investigación en profundidad.

La denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito, se realizará ante la persona designada por la Entidad, ante el comité de igualdad o canal de denuncia.

La persona responsable deberá garantizar la confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respecto este principio, No podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento. Para asegurar la confidencialidad, todas las personas que intervengan en la investigación firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Tras recibir la denuncia lo comunicará a la dirección de la fundación para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.

La persona responsable informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Procedimiento:

Trasladará el contenido de la denuncia a la persona denunciada, dándole audiencia en presencia o no de la víctima si esta así lo decidiera.

Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras como testigos.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación deberán quedar reflejadas en un acta.

Resultado del informe

En el plazo máximo de 15 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona responsable elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de violencia investigada, en el que indicará todas las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la fundación de forma inmediata.

El resultado del informe señalará:

Sobreseimiento: Cuando se considere que las pruebas no son concluyentes, reflejándose si la denuncia fue o no de mala fe. En este último supuesto, (mala fe), se incoará expediente disciplinario al denunciante.

Imposición de una sanción: Se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta todas las circunstancias, hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, como afecta a la víctima etc.

Si el expediente se resuelve con sanción que no implique el despido o el traslado forzoso, la Fundación adoptará las medidas oportunas para que el agresor y víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Sanciones

Las faltas y sanciones están recogidas en el Convenio Colectivo o Norma Superior vigente en cada momento.

Seguimiento

La persona designada deberá llevar a cabo el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, durante 30 días naturales. Del resultado de este seguimiento, se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

5.- POLITICA DE DIVULGACION

Fundación del Valle, se compromete a difundir este protocolo con todos los medios que considere adecuados a todo el personal afectado y que además fácil acceso al modelo de denuncia establecido

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FUNDACIÓN DEL VALLE

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar)

.....

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

.....

.....

3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Fundación:

4. Descripción de los hechos (Incluir un relato de los hechos denunciados)

5. Testigos y/o pruebas

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo Fundación del Valle.