

I PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa

Centro de Estudios Andaluces

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
4. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.....	7
a) Definición de acoso sexual.....	7
b) Conductas constitutivas de acoso sexual: Ejemplos.....	7
c) Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.....	8
d) Acoso sexual ambiental.....	8
5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	9
a) Definición de acoso por razón de sexo.....	9
b) Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	11
6. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN	13
7. COMISIÓN INSTRUCTORA.....	13
8. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.....	13
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	17
.....	18
9.1 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia.....	19
9.2. La fase preliminar o procedimiento informal	20
9.3. El expediente informativo.....	21
9.4 La resolución del expediente de acoso	23
9.5. Seguimiento.....	24
10. GARANTÍAS.....	25
11. REFERENCIAS NORMATIVAS.....	26
12. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	27
ANEXO I. MODELO QUEJA O DENUNCIA	28

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es un fenómeno reconocido mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia. El acoso sexual y por razón de sexo se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra la mujer o el hombre, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder. Aunque la mayoría de los casos de acoso no implican violencia física sí ocasionan daño psicológico a la víctima, tal como lo plantean Lorente y Lorente (1998): La situación de tensión emocional y ansiedad prolongada en el tiempo, salpicadas con amenazas sobre el trabajo hacen que la víctima vaya sucumbiendo psicológicamente.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género puedan ser generados tanto por superiores directos como por compañeros

Hay dos trayectorias de acoso sexual: una para los casos leves (comportamientos encuadrados en acoso sexual ambiental), mucho más corta; y otra para los casos graves y muy graves (chantaje sexual e incluso agresión).

El entorno social tiende a negar los comportamientos característicos de la secuencia que supone un patrón de acoso sexual, tan solo se reconocen los casos más graves. Las víctimas de acoso sexual tardan mucho tiempo en dar nombre a lo que les está pasando y suelen afrontarlo en solitario, lo circunscriben a la esfera personal, es en la medida que los hechos y comportamiento se agravan cuando sienten la necesidad de buscar apoyo en su entorno más cercano.

En otras muchas ocasiones, se produce acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad.

Esta situación tiene el riesgo de sufrir una gran invisibilidad por parte de la sociedad, generando un grupo de mujeres o de hombres en riesgo de exclusión. Es fundamental, por tanto, el papel de las empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones emprendidas para resolver los casos que se produzcan con la menor repercusión negativa posible para las partes.

Según el artículo 7.6 de nuestro II Convenio Colectivo, la Comisión de Igualdad, de composición paritaria, deberá elaborar un Protocolo en materia de “acoso sexual o por razón de sexo”, integrado en el I Plan de Igualdad de la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces. El presente Protocolo sigue lo establecido en la RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces M.P. (en adelante la Fundación).

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso que se puedan dar en el ámbito de la Fundación

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a toda la plantilla de personal de la Fundación.

Se incluirá también a las personas trabajadoras contratadas por terceras personas o empresas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la Fundación. Asimismo, se aplicará a las personas en régimen de trabajo autónomo que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

La Comisión de Igualdad deberá proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas 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 de acoso por razón de sexo.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección y la representación de las personas trabajadoras, así como la Comisión de Igualdad, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Fundación.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad – art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (sic); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La Fundación y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la Fundación llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales. En consecuencia, la Dirección de la Fundación y la representación de las personas trabajadoras, a través de su Comisión Asesora para la prevención y tratamiento del acoso, se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de

trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

4. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

a) Definición de acoso sexual.

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

b) Conductas constitutivas de acoso sexual: Ejemplos

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

c) Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en 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 la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

d) Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

a) Definición de acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye 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.

Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque de la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser en sí mismas constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de stress, burn out, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (stress, burn out), o bien se trata de puntuales desacuerdos “ordinarios” ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones

y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

b) Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc, de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

La Fundación, con apoyo de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la Fundación, en colaboración con la representación de las personas trabajadoras, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la Fundación promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la Fundación entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la Fundación.

7. COMISIÓN INSTRUCTORA

La *Comisión Instructora* será designada por el Director Gerente y estará formada por tres miembros:

- Director de Administración y Recursos, o persona en quien delegue.
- Un representante sindical

- Técnico de RRHH, que ejercerá de secretaria de la Comisión.

En la designación de los miembros de la *Comisión Instructora*, se observará el principio de incompatibilidad:

- Cuando los miembros de la *Comisión Instructora* tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.
- No podrán ser miembros de la *Comisión Instructora*, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.
- Tampoco podrán ser miembros los empleados/as sancionados/as o con expediente en curso por estos motivos, en el ámbito de la Fundación.

En estos casos, actuará como miembro suplente, una persona a la que no afecten dichas incompatibilidades y sea designado/a por el Director Gerente.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar el suplente de cualquiera de las personas. Se nombrará por parte del Director Gerente, un suplente en el momento que fuera necesario.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión instructora tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo, y acoso moral. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Para ello, contará con las siguientes competencias:

7.1. Recibir comunicación de la Dirección de Administración y Recursos como gestora de los Recursos Humanos de la Fundación de las denuncias por posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso moral.

7.2. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia.

7.3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Fundación de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Fundación, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información a la Dirección de Administración y Recursos.

7.4. Recomendar y gestionar ante el área de Administración y Recursos las medidas preventivas que se estimen convenientes.

7.5. Elaboración del informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la

dirección de Administración y Recursos de la Fundación a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada conforme al II Convenio Colectivo, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

7.6 Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo o por acoso moral.

7.7 Recibir comunicación de la finalización del procedimiento por parte de la Dirección de Administración y Recursos.

8. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL

La Comisión Instructora, ante un caso concreto, podrá delegar en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo de iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión Instructora, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso e investigación, manteniéndola informada del estado de esta, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la Fundación de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión Instructora deberán informar a la Dirección de Administración y Recursos de la Fundación de las entrevistas a realizar con persona diferente del

acosado/a y presunto acosador/a, así como en la necesidad de acceder a las dependencias de la fundación.

La Comisión Instructora elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la Fundación abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión Instructora, pondrán a disposición de la Dirección de Administración y Recursos de la Fundación toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



9.1 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En la Fundación, la Comisión Instructora es la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Fundación deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la Fundación garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Fundación habilita la cuenta de correo electrónico sosigualdad@fundacioncentra.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja (Técnico de RRHH) y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido al técnico de RRHH, o a través de una llamada telefónica al mismo. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, el técnico de RRHH dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, el técnico de RRHH la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección

habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

9.2. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la

confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9.3. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado 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 de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Fundación adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Fundación separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la Fundación a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

9.4 La resolución del expediente de acoso

La dirección de la Fundación una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Fundación procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el capítulo X. Régimen Disciplinario del II Convenio Colectivo de la Fundación.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Fundación mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la Fundación adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

9.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

10. GARANTÍAS

1. Se garantiza el principio de audiencia a favor de la persona contra la que se dirija el escrito de iniciación o las actuaciones de oficio de la Comisión Instructora, en su caso.
2. La presentación del escrito de iniciación no podrá suponer menoscabo alguno de índole laboral para la persona denunciante, distinta de la que pudiera proceder de apreciarse mala fe, en su caso. Si se demostrara mala fe en la presentación del escrito de iniciación, se incoará procedimiento disciplinario para sancionar a quien lo hubiere iniciado. Asimismo, si el procedimiento se hubiere iniciado por persona ajena a la presunta víctima de acoso, con mala fe, la sanción disciplinaria le será impuesta a la persona denunciante y no a la persona que ha sido objeto del procedimiento.
3. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas y la debida protección de las personas que denuncien, testifiquen o participen en la investigación.
4. Si se han producido perjuicios laborales para la víctima las condiciones laborales, éstas serán restituidas.
5. En el supuesto de sobreseimiento, no se actuará contra la persona denunciante.
6. Las investigaciones internas se llevarán a cabo con el sigilo y debido respeto tanto hacia la persona que inicie el procedimiento como hacia aquélla contra la que el mismo se dirija, garantizándose el deber de confidencialidad acerca de los hechos investigados por todos los intervinientes en el procedimiento, que de ellos hubieren tenido conocimiento.
7. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, se adoptarán las medidas necesarias para que las partes en conflicto no convivan en la misma unidad o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar

su traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

8. Se ofrecerá asistencia psicológica o facultativa para la víctima.

11. REFERENCIAS NORMATIVAS.

a) Normativa internacional. - Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.

- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art.35.1; y art. 53.2.

- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.

- Código Civil: Art. 1903.

- Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art.96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

- R.D. Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

d) Normativa andaluza.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

12. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

Este conjunto de medidas tendentes a la prevención de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la Fundación, se adjuntará como anexo al II Plan de Igualdad de la Fundación tal y como indica el artículo .6 de nuestro II Convenio Colectivo, articulando los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

La revisión de este documento estará vinculada a las reformas legales o estatutarias futuras sobre la materia. Igualmente, si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO I. MODELO QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso 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 Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación.