



MOAIC



ASSOCIACIÓ

**PROTOCOLO
DE ACOSO
SEXUAL Y
ACOSO POR
RAZON DE
SEXO**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	3
3. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	4
4. ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	5
5. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL.	5
6. SANCIONES DISCIPLINARIAS	7
7. INFORMACION DE INTERÉS	8
8. ANEXOS	9
8.1 MODELO DE DENUNCIA	9
8.2 COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	10
8.3 RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO	11

1. INTRODUCCIÓN

El Marco legislativo La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art.15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (art.7, 8, 48 y 62). El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla. En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

2. OBJETIVO

El objeto de la elaboración y aplicación de un Protocolo de Actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, es 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 asociación asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, atención y acompañamiento 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.

3. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

a. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE 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).

Tipología del acoso sexual:

1. conductas verbales tales como bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o trabajador; comentarios sexuales obscenos; preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales; comunicaciones (llamadas telefónicas o correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo; difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, y comportamientos similares.
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; 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. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales, y conductas similares.

b. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE 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. 4.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tipología del acoso por razón de sexo:

Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo; uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo; utilización de humos sexista; ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres; realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales, etc.

c. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tipología del acoso por razón de sexo a causa del embarazo o maternidad: Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo; denegar permisos, etc.

4. ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

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:

- 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.

- 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 entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- 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.

5. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL.

1. 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 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o formará una comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada 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. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

2. 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 (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

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.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

6. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal.

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

7. INFORMACION DE INTERÉS

1. *¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?*

a. Solicitar información:

- A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos.
- A la representación de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

b. Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

c. Presentar una denuncia que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

2. *¿Dónde puedo recibir información o asistencia?*

ATENCIÓN TELEFÓNICA: Tel. 900 580 888

También hay una atención telefónica gratuita las 24 horas del día los 365 días del año.

Podrás aliviar tu angustia y solicitar ayuda, a través de una atención personalizada de profesionales expertas en esta problemática, desde el anonimato que garantiza el medio telefónico.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid.

Teléfono de información gratuito: 900 191 010

Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

8. ANEXOS.

8.1 MODELO DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar con una x)	
Persona afectada <input type="checkbox"/>	Representante de la plantilla <input type="checkbox"/>
Recursos Humanos <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>
SOLICITUD (marcar con una x)	
Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	
Por procedimiento informal <input type="checkbox"/>	Por procedimiento formal <input type="checkbox"/>
TIPO DE ACOSO (marcar con una x)	
Sexual <input type="checkbox"/>	Por razón de sexo <input type="checkbox"/>
Otras discriminaciones (especificar) <input type="checkbox"/>	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos _____	
NIF _____	Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Puesto de Trabajo _____	
Centro de Trabajo _____	
Departamento _____	
Teléfono de contacto _____	
BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS	
Localidad y fecha Firma del solicitante	
En _____ a _____ de _____ de _____.	
Fdo. _____	

.- Úsese el presente folio para cuantas anotaciones se desee efectuar.

8.2 COMPROMISO DE COFIDENCIALIDAD DE LOS INTERVINIENTES

Don/Doña, _____,
mayor de edad, con NIF _____, habiendo sido designado por el
_____, para intervenir
en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias
por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se
compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las
partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las
siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo
el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la
información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso
por razón de sexo.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las
denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga
conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir
cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el
procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el _____, de
la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las
obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado _____

8.3 RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL

En representación de la entidad:

_____, presidente de la Associació Mosaic.

_____, responsable de calidad.

_____, técnica responsable P.I.O.

En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores:

_____, presidente de la Associació Mosaic.

_____, responsable de proyectos.

_____, en representación de la comisión para la ejecución del P.I.O. de la Associació Mosaic.