PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN

AÑO 2017

1. Declaración de principios

La FUNDACIÓN SÍNDRDOME DE DOWN DE CASTELLÓN, comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, considera que actuar frente a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo es una forma de defender la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y combatir cualquier manifestación de violencia machista y, por ello la FUNDACIÓN SÍNDRDOME DE DOWN DE CASTELLÓN efectúa la siguiente declaración de principios:

- El acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado contra la igualdad de las personas, por lo que son inaceptables y no deben ser tolerados.

- Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y, por ello se le garantizará un trato digno.

- Quienes padezcan algún tipo de acoso contarán con el apoyo total de la FUNDACIÓN SÍNDRDOME DE DOWN DE CASTELLÓN, que actuará con contundencia y diligencia.

- Se garantizará un entorno laboral exento de cualquiera de estas formas de acoso.

- Se actuará para prevenir y hacer lo posible por erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en su ámbito de actuación y no se tolerará comportamientos de este tipo.

- Se promoverán relaciones respetuosas entre el personal como mejor forma de prevenir las manifestaciones de acoso y defender la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

2. Normativa de referencia

La FUNDACIÓN SÍNDRDOME DE DOWN DE CASTELLÓN, en cumplimiento de los compromisos adoptados en su Plan de Igualdad, pretende facilitar la efectiva tutela de los derechos fundamentales de las personas y de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores y para ello se basa en el marco legislativo vigente en esta materia.

Se presenta a continuación las diferentes normas que configuran el marco legislativo directamente relacionado con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ámbito internacional

Las Naciones Unidas en la *Resolución 48/104 de la Asamblea General rel*ativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b) y alentado que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f). La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16). *La Plataforma de Acción de Beijing* reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (párr. 178).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* de 1958.

Ámbito europeo

La *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo. Este principio se ha ampliado mediante diversas directivas que se ocupan del acoso sexual, como la *Directiva 2006/54/EC* relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la *Directiva 2004/113/EC* relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Estas directivas exigen a los Estados miembros que incorporen en la legislación nacional los siguientes principios: dejar claro que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo; prohibir, como mínimo, el comportamiento que coincida con la definición que establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y alentar a quienes emplean a que tomen medidas para combatir todas las formas de discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Ámbito estatal

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo (Artículo 62).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (Artículo 4.7º.d).

Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece como infracciones muy graves, el acoso sexual cuando se produce dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13).

3. Definiciones

Acoso sexual:

Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Claves del comportamiento: No deseado / De índole sexual / Atenta contra la dignidad e intimidad.

Tipificación de conductas que suponen acoso sexual:

VERBALES: bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos o groseros, chantaje sexual, amenaza de colgar imágenes o videos íntimos sexuales de la persona, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, petición de favores sexuales… NO VERBALES: miradas lascivas, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías u otro tipo de imágenes y objetos, de contenido sexualmente explícito… FÍSICAS: forzamiento sexual, acercamiento físico excesivo de carácter sexual, contacto físico de carácter sexual deliberado y no solicitado…

TELEMÁTICAS: utilización sin consentimiento de cualquier tipo de imagen con contenido sexual explícito de la persona, envío o uso de cualquier tipo de mensaje escrito con contenido sexual ofensivo…

Acoso por razón de sexo:

Situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Claves del comportamiento. Discriminación motivada por el sexo de una persona / Atenta contra la dignidad / Conductas ofensivas que se producen sistemáticamente.

Tipificación de conductas que causan acoso por razón de sexo

Conductas discriminatorias u ofensivas por el hecho de ser mujer/hombre, dirigirse de manera ofensiva a la persona por ser mujer, menospreciar capacidades, habilidades o el potencial intelectual, humor sexista, ridiculizar a personas por asumir tareas asumidas tradicionalmente por el sexo opuesto, en caso de embarazo y/o maternidad: forzar a renunciar al lugar de trabajo o a los derechos y beneficios correspondientes...

4. Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral. Su objetivo es el de establecer el procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y erradicar estas situaciones en el ámbito de la FUNDACIÓN SÍNDRDOME DE DOWN DE CASTELLÓN.

5. Medidas de actuación y órganos implicados

Este protocolo es una *vía de resolución interna* a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes carácter sexista.
- La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Órganos implicados

La Comisión de Igualdad es el órgano responsable del procedimiento correspondiéndole la toma de decisiones respecto al mismo.

La responsable de Igualdad es el órgano de carácter operativo ante quien se pueden realizar consultas y denuncias. Se encargará de la ejecución y seguimiento del procedimiento, facilitando información sobre el mismo y realizando la propuesta de finalización del procedimiento a la Comisión de Igualdad.

Elaborará los informes de seguimiento, salvaguardará el cumplimiento del Protocolo y hará las propuestas de modificación del mismo ante la Comisión de Igualdad.

Asumirá, asimismo, la función de informar en materia de acoso sexual y de acoso sexista.

6. Procedimiento de actuación

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo puede ser iniciada por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona de la organización que considera que se está produciendo esa situación.

1.- Inicio del procedimiento. Denuncia de la situación, siguiendo el modelo que se adjunta en el Anexo, ante la responsable de Igualdad. La denuncia se presentará a la persona de referencia en sobre cerrado

2.- Indagación y valoración inicial. Se analiza y estudia la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 10 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.

2.1 Se mantendrán reuniones paralelas con las partes:
Se valorará el origen del conflicto y el riesgo a que puede estar expuesta la persona que denuncia.

Se informará sobre el procedimiento, los derechos reconocidos en el mismo y las acciones que pueden emprenderse.

Las reuniones serán mantenidas en un plazo no superior a 10 días laborables desde la recepción por escrito del modelo de queja.

2.2 Se informará a la persona coordinadora del programa, Representación del personal y Comisión de Igualdad del inicio del procedimiento.

3.- Propuesta de actuación. En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

a) El acuerdo entre las partes, resultado de un proceso de mediación por haber identificado indicios de que existe situación de acoso.

Se recogerá en un acuerdo escrito en el que se propondrán medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada

Se envía a las partes que emitirán una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 10 días laborables. Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Unidad de Igualdad emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a las parte

Finaliza el procedimiento, recogiendo la actuación realizada en un informe.

b) El desistimiento, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, finalizando el procedimiento y elaborando un informe justificativo.

c) Continuación de la instrucción según se detalla a continuación.

4.- Continuación del procedimiento. Si de la investigación se desprenden indicios de que existe situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continúa con el procedimiento, en un plazo de entre 30 y 60 días, realizando un careo entre las partes y continuando la investigación mediante el análisis de documentación y de los testimonios que sean necesario a hasta esclarecer la situación.

Todas las personas que conforman la FUNDACIÓN SÍNDRDOME DE DOWN DE CASTELLÓN estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas para ello y a guardar el sigilo correspondiente.

5.- Resolución. Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará una informe detallado en la que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de las mismas y las medidas y sanciones de forma razonada, que se tomarán.

6.- Seguimiento y control. Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliese la Resolución.

7.- Medidas de protección. Medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Se tomarán en el caso de que la Resolución recomendará cambio de trabajo a otro centro o que no se cumpliese la Resolución adoptada.

7. Garantías

En todo el procedimiento se debe garantizar el respeto y confidencialidad, la aplicación de plazos, la protección de víctimas y restitución de sus condiciones laborales, la prohibición de represalias, la imparcialidad e igualdad de trato y el respeto al principio de presunción de inocencia.

Los datos de carácter personal que se generen a partir de este protocolo, se regirán por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Se comunicará a toda la plantilla que se garantizan los siguientes derechos:

- De la persona que presenta queja o denuncia.
- Rapidez en la gestión de la queja o denuncia.
- Posibilidad de ser acompañada por alguien de confianza en todo el proceso, sí así lo decide.
- Acceso a la información sobre la evolución del proceso en todo momento. Garantía de confidencialidad y de que no existirá registro de denuncia en el expediente personal.
- De la persona acosadora
- Ser informada de la queja o denuncia y recibir copia de la misma. Responder a la queja o denuncia.
- Ser acompañada por alguien de confianza en todo el proceso.
- Estar informada de la evolución del proceso en todo momento.

8. Vigencia y revisión del protocolo

El protocolo entrará en vigor previa aprobación por la Comisión de igualdad y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

ANEXO

FORMULARIO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS …….

Sexo: Mujer…….. Hombre…….. Categoría profesional: ……..

Puesto de trabajo: ……..

Centro de trabajo: ……..

PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS …….

Sexo: Mujer…….. Hombre…….. Categoría profesional: ……..

Puesto de trabajo: ……..

Centro de trabajo: ……..

Descripción de los hechos:

Solicitud:

En Castellón, a ……. de ……. De 20……

Firma de la persona denunciante: Firma recibí responsable: