

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL EN LA FUNDACIÓN CEPAIM.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La Ley de Igualdad¹ define el acoso sexual y por razón de sexo en el artículo 7 y establece en el artículo 48 la obligatoriedad para las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y establecer procedimientos para su prevención y sanción.

La Fundación Cepaim se declara una entidad comprometida con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y apuesta por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas. La Fundación Cepaim se ha dotado de un Plan de Igualdad que sirve de hoja de ruta para el establecimiento de medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre esas medidas, destaca el presente Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo en el entorno laboral.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona. Es responsabilidad de la Fundación Cepaim garantizar la dignidad y la integridad física y moral de los equipos que conforma su plantilla de trabajadoras y trabajadores.

El acoso sexual dirigido a las trabajadoras y a los trabajadores de la Fundación es considerado como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género. Se hace incuestionable, por tanto,

¹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

establecer las medidas y estrategias oportunas para hacer efectiva la igualdad en el trabajo y se erradiquen así, conductas contrarias a la dignidad de las trabajadoras y de los trabajadores.

2. DEFINICIONES.

a. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es 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. La Comisión Europea lo define como el sometimiento a la trabajadora o al trabajador a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados. Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Contacto físico no deseado. Este puede ir desde “pellizcos”, roces, hasta el intento de violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios obscenos...
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas y gestos impúdicos...
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a unan propuesta de tipo sexual.

Se considera acoso siempre que provenga de jefes/as, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo. El ámbito

del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que el mismo es como consecuencia del trabajo.

b. Acoso moral o “mobbing”

Es considerada aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Pueden ser consideradas conductas de acoso moral, entre otras, las siguientes:

- Un/a superior/a restringe a un/a trabajador/a la posibilidad de hablar.
- Cambiar la ubicación de un trabajador o trabajadora, sin justificación documentada o cambio de funciones en la entidad, separándola de sus compañeros/as.
- Prohibir a los/as compañeros/as que hablen con una determinada persona.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas que atenten contra la dignidad de las personas o el ejercicio constitucional de sus derechos fundamentales.
- Juzgar el desempeño laboral de una persona de manera ofensiva.
- No asignar tareas a una persona o asignar tareas degradantes.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse de la discapacidad de una persona.
- Ataques a las creencias religiosas, nacionalidad, orientación sexual e identidad sexual de una persona.
- Amenazas verbales, telefónicas y/o por correo electrónico.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

c. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, es 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.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

- Sensibilización y formación de la dirección y el Patronato
- Sensibilización y Formación de la plantilla.
- Difusión del presente Protocolo en el interior de la entidad
- Fomento de una comunicación fluida entre los mandos y los equipos de trabajo, así como la cercanía entre los niveles jerárquicos.
- Definición clara y sin ambigüedades de las funciones de los/as trabajadores/as.
- Comunicar a la plantilla las sanciones impuestas a los/as trabajadores/as acusados/as con motivo de casos de acoso.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

a. Principios que rigen la Actuación:

- Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Indemnidad frente a represalias.
- Garantía de que la persona acosada puede seguir en su puesto de trabajo si así lo desea.

El procedimiento puede comenzar a raíz de la puesta en conocimiento de los hechos al departamento de Recursos Humanos por parte de:

- La persona afectada
- A través de la representación sindical
- Los/as coordinadores/as de centro.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos

b. Procedimiento Informal o procedimiento previo.

Tiene por objeto la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un/a intermediario/a. En estos casos tendría un papel relevante la figura de un/a mediador/a acordado por las partes, que a petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación y determinando las medidas propuestas para su resolución.

Las actuaciones del procedimiento informal deberán realizarse en el plazo de quince días y su resultado será puesto en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

c. Procedimiento Formal

Recibida la información en el departamento de RR.HH se creará una Comisión Informativa, designándose los cargos correspondientes dentro de la misma. Se abrirá un Expediente Informativo por causa del presunto acoso. La Comisión tendrá un plazo máximo de 20 días para resolver la solicitud de intervención.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito levantándose las correspondientes actas.

En sus comparencias ante la Comisión, todo/a trabajador/a podrá acudir acompañado de un/a representante legal de la plantilla, a su elección.

La Comisión Informativa, como primera actuación recabará del trabajador/a solicitante de intervención la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los hechos, actos o incidentes y la identificación de la/s persona/s que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas así como de los posibles testigos de las mismas u otros/as posibles afectados/as.

Iniciado el procedimiento la Comisión Informativa, a propia iniciativa o solicitud de las partes propondrá el cambio de puesto de trabajo o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del trabajador/a solicitante como del presunto acosador/a.

La representación legal de la plantilla deberá estar informada, en todo momento, de los pasos del procedimiento y ésta debe, a su vez, guardar confidencialidad y sigilo de cuanta información tuviera conocimiento.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones. A la vista de dichas conclusiones, es la Dirección de la entidad la única competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias dentro del marco de la relación laboral fijada por el Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim y el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se constate la existencia de Acoso Moral, Sexual o por razón de Sexo, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluida la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio. Dichas medidas deben ser adoptadas conforme al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela posterior, por parte de la víctima de las vías administrativas y/o judiciales.

5. SANCIONES.

Tal y como recoge el Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim en su artículo 43, el acoso sexual, moral o por razón de sexo es considerado una falta muy grave y, por tanto, la sanción podrá ser, artículo 44:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Cambio de categoría profesional y funciones.
- Despido.

Serán consideradas como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de represalias por parte de la persona acosadora.
- El hecho de que la persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de cualquier tipo de discapacidad física o mental en la víctima.