

Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en ámbito laboral



FUNDACIÓN IBEROAMERICANA
DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA SALUD

Copyright: Fundación Iberoamericana de Ciencias Sociales y de la Salud. 2018

Aprobado en reunión Ordinaria del Patronato celebrada el 12 de septiembre de 2018

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
2. FINALIDAD	6
3. MARCO CONCEPTUAL	6
3.1. Tipo de Acoso	6
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	8
4.1. Aspectos generales	8
4.2. Procedimiento Informal	9
4.3. Procedimiento Formal	10
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	11
6. MARCO NORMATIVO	12
7. ANEXOS:	13
7.1. ANEXO I : Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en la tramitación de las denuncias.	14
7.2. ANEXO II : Formulario de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo	15

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La FUNDACIÓN IBEROAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD manifiesta su compromiso de 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 y declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la FUNDACIÓN IBEROAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD se compromete a:

- 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.

En función de este compromiso, exige de todas y cada una de las personas que integran la organización que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo dentro o fuera de la organización, 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, ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo, y, comunicarlo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufran.

Como medidas para prevenir y, en su caso, actuar frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo la FUNDACIÓN IBEROAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD ha diseñado un "Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo", que recoge todos aquellos aspectos formales e informales que permitirán prevenir y abordar las situaciones que pudieran darse en este ámbito.

2. FINALIDAD

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es una manifestación más de discriminación, y contribuye al mantenimiento de las desigualdades. Supone, además, la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como 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.

Por ello la Fundación Iberoamericana de Ciencias Sociales y de la Salud tiene la 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 y promoviendo un clima positivo y saludable entre las personas que componen el conjunto de la plantilla.

El objetivo del presente documento es recoger todos aquellos aspectos informativos, generales o específicos, y procedimentales, para prevenir y, en el caso de que se produzcan, dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Tipos de Acoso en el ámbito laboral

Acoso Sexual

El acoso sexual 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Este tipo de acoso se **circunscribe al ámbito de lo sexual**, y para que se considere como tal deben darse tres elementos:

- Tratarse de un comportamiento de carácter sexual.
- Sea indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de éste.
- Cree un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto del mismo.

El acoso sexual puede plasmarse en conductas verbales, no verbales o de carácter físico. Algunos ejemplos de las mismas son:

- Comentarios o bromas sexuales obscenas, ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual , en persona o por comunicación telefónica o electrónica..
- Invitaciones, presiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente con el puesto de trabajo.
- Uso de imágenes, fotografías, gestos obscenos, o cualquier comportamiento que busque la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Tocamientos de los órganos sexuales.
- Etc...

Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porqué existir intencionalidad por parte de la persona agresora. Algunos ejemplos son:

- Las conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- La ridiculización y uso de expresiones denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

- Evaluar el trabajo de las personas de manera injusta o sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Etc...

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

4.1. Aspectos generales

A fin de que cuando una persona de la Organización perciba que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se ha establecido un Protocolo de Actuación.

La Organización dispondrá una "Comisión Instructora" que será la encargada de llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- El Director de Recursos Humanos (RRHH).
- Una persona delegada de Prevención de Riesgos Laborales

En la composición de la Comisión deberá garantizarse la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Cualquiera de los miembros de esta Comisión podrá ser sustituido por otros con funciones similares si se produjeran situaciones de incompatibilidad con la persona denunciante o la denunciada (parentesco, amistad o enemistad manifiesta, etc.).

El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión, cuyos miembros firmarán un "Compromiso de Confidencialidad" antes de comenzar la instrucción.

Independientemente de dicha actuación, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los procedimientos que se detallan a continuación.

Criterios de funcionamiento de la “Comisión Instructora”:

La persona que recibe una comunicación de un posible acoso, deberá ponerse en contacto con el Director de Recursos Humanos, que procederá a convocar de manera urgente a la Comisión Instructora y levantará un acta de la constitución de dicha Comisión, que firmarán sus integrantes.

Con la constitución de la Comisión Instructora comienza el “Procedimiento Informal”, y con el resultado del estudio de la denuncia, la comisión decidirá si se abre o no el “Procedimiento Formal”.

La Comisión custodiará los documentos que contengan declaraciones de las partes implicadas codificándolos con un nº de expediente, para preservar su intimidad.

Las declaraciones deberán hacerse por escrito y estar firmadas, y se entregará copia de las mismas a ambas partes (denunciante y denunciada).

La Comisión emitirá un “Informe Final del Procedimiento Informal”, del que se entregará copia a las partes.

Si a continuación fuera necesario poner en marcha el “Procedimiento Formal”, la Comisión volvería a emitir el correspondiente Informe Final en el que se recogerán las conclusiones y medidas a adoptar.

4.2. Procedimiento Informal

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Se iniciará cuando la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación presente una comunicación por escrito ante una persona de cargo superior, que deberá informar en un plazo de 2/3 días al Director de RRHH, quién convocará una reunión de la Comisión Instructora para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

Esa comunicación deberá contener al menos el nombre de la persona denunciada y el de la víctima y deberá ir firmada por la persona que denuncia.

La Comisión se reunirá con ambas partes para investigar la situación, y mediar, si se considera oportuno, para solucionar la situación denunciada. Se llevarán a cabo todas las actuaciones o pruebas que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, y se escuchará a todas las partes, testigos y otras personas que se estime que puedan aportar alguna información.

En un plazo de 6/7 días desde la constitución de la Comisión Instructora, 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.

4.3. Procedimiento Formal

Este procedimiento debe utilizarse cuando el Procedimiento Informal (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubiera fracasado o no fuera recomendable, y se haya elaborado un Informe final que conlleve la decisión de comenzar dicho Procedimiento Formal. Esta decisión han de ponerse en conocimiento tanto de la persona denunciante como de la denunciada.

Sólo las personas que componen la Comisión Instructora podrán llevar a cabo las entrevistas e investigaciones que se requieran, pero cuando la gravedad o la complejidad del caso lo requieran, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

Una vez iniciado el procedimiento, la víctima sólo tratará el tema con los miembros de la Comisión sin perjuicio de los derechos y acciones que pudieran corresponderle.

Deberá escucharse a las partes implicadas y permitirseles hacer las alegaciones, así como facilitárseles toda la información sobre los objetivos y resultado de las investigaciones.

Este Procedimiento deberá llevarse a cabo lo más rápido posible, ya sea para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso o para no perjudicar los

intereses de la persona denunciada. El plazo para la resolución de la denuncia, que no debe superar los 20 días naturales.

Al igual que el Procedimiento Informal, este procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

4.4. Medidas Cautelares

- Cuando inicialmente haya indicios suficientes de la existencia de acoso, se valorará la conveniencia de separar a la víctima de la persona agresora. La Comisión Instructora puede realizar un cambio del horario o de la ubicación del puesto de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima. Además, es conveniente establecer pautas de seguimiento y control que permitan comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Es recomendable facilitar a la víctima, si lo solicita, la atención de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.
- La organización se asegurará de que las persona que planteen una denuncia de acoso o los testigos de las mismas, no sean objeto de represalias, intimidación o persecución, por sus declaraciones.
- Si se constata que la denuncia es falsa o no ha lugar, la organización tomará las medidas pertinentes para la rehabilitación del presunto acosador/a.
- La organización llevará a cabo un procedimiento de registro de las denuncias e investigaciones, y asegurará la confidencialidad de los expedientes.
- Las medidas cautelares que se adopten en ningún caso perjudicarán a la víctima en cuanto a sus condiciones de trabajo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente procedimiento se aplicará a cualquier miembro de la Organización, personal laboral, voluntarios y voluntarias, sin que exista distinción alguna al respecto.

Tendrá una vigencia indefinida, aunque periódicamente pueda ser revisado, mejorado, y modificado.

6. MARCO NORMATIVO

- La Constitución Española: Artículos 10.1, 14, 15, 18.1. Además el artículo 35.1 incorpora específicamente 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
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14).
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 15)
- El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- El Real Decreto 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 (artículo 8).
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo
- La Directiva 2006/54/CE
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111

7. ANEXOS

7.2. ANEXO II

FORMULARIO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DNI: _____

PERSONA AFECTADA _____

MIEMBRO DEL DEPARTAMENTO DE LA PERSONA AFECTADA

OTROS: _____

PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DNI: _____

PUESTO DE TRABAJO: _____

TIPO DE ACOSO

SEXUAL _____

POR RAZÓN DE SEXO _____

OTROS (Especificar): _____

PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

PUESTO DE TRABAJO:

RELACIÓN CON LA PERSONA AFECTADA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

TESTIGOS (indicar nombre y apellidos):

PRUEBAS DOCUMENTALES (si las hubiera):

Solicito el inicio del procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Lugar y fecha:

Firma de la persona denunciante:

