

PROTOCOLO DE ACOSO



COCEMFE
Alicante

**Federación de Asociaciones de personas con
discapacidad física y orgánica de la provincia de Alicante.**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- **VIOLENCIA SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL**
- **OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**
- **MARCO LEGISLATIVO**

2. CONCEPTOS CLAVES

- **ACOSO SEXUAL**
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO**
- **ACOSO MORAL**

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

5. PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZONES DE SEXO



INTRODUCCIÓN

COCEMFE Alicante como parte de su Plan de Igualdad entre mujeres y hombres aprobado en el año 2015, se propone la realización de un protocolo para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género.

Este protocolo se pretende integrar en el contexto de una acción general y proactiva de prevención con el objetivo de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno exento de acoso. Pero además, establece el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género.

Estos tipos de acoso, constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quienes la padecen, atentan contra la dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica, convirtiendo el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Y además provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

Todas las personas que trabajan en COCEMFE Alicante tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable, sabiendo que además pueden utilizar la vía legal.

➤ **Violencia sexista en el ámbito laboral.**

En las últimas décadas se ha producido un gran avance en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Uno de los avances más importantes ha sido en el ámbito laboral con la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, esta entrada en el mercado laboral no se ha producido en igualdad de condiciones, ya que la mujer no recibe una igualdad de trato ni de oportunidades, siendo las tasas de temporalidad e inestabilidad mayores y más altas entre las mujeres que entre los hombres.

Por otro lado, la violencia machista que sufren algunas mujeres en el ámbito privado, puede extenderse al ámbito laboral, dando lugar a situaciones de acoso sexual, acoso por razones de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género en el trabajo.



Afortunadamente, cada vez es mayor la concienciación y sensibilización entre las plantillas, las entidades, los agentes sociales y la ciudadanía en conjunto respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

Pero hay algo que no se puede olvidar ni obviar, que aunque se produzcan menos casos, los hombres también pueden ser víctimas de violencia sexista en el ámbito laboral, por lo que en este protocolo se hablará de personas y no de mujeres.

➤ **Objetivos.**

El objetivo del presente protocolo es el de establecer un procedimiento de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género.

Para alcanzarlo se aplicarán dos acciones:

- ↪ Acción de prevención: Informando, formando y difundiendo entre la plantilla de la entidad temas sobre cualquier tipo de acoso para sensibilizarlos.
- ↪ Rápida resolución: Solucionando las quejas y reclamaciones de acoso que se pudieran producir de forma rápida y efectiva, quedando resueltas con la máxima garantía.

➤ **Marco legislativo.**

- ↪ La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razones de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y 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.

Además el artículo 9.2 dispone que corresponden a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Y en el artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.



- ↪ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 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)

CONCEPTOS CLAVES

Antes de activar un protocolo de acoso, es necesario aclarar los conceptos que se van a usar en este documento y las diferencias existentes entre ellos.

Estos conceptos deben quedar claro no solo para las personas que formarán parte de la Unidad de Igualdad, sino de toda la plantilla de COCEMFE Alicante.

➤ **Acoso sexual.**

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se describe el acoso sexual como 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.

Dentro del acoso sexual hay que hacer una diferenciación por tipologías, y así aparecen:

- ↪ Conductas verbales: Todo tipo de comentario con connotaciones sexuales dirigidas a la persona trabajadora.
- ↪ Conductas no verbales: Uso de imágenes, gestos, mensajes escritos obscenos dirigidos a la persona trabajadora.
- ↪ Conductas de carácter físico: Todo tipo de contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario a la persona trabajadora.

➤ **Acoso por razones de sexo.**

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se describe el acoso por razón de sexo como 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.



Dentro del acoso por razón de sexo, se pueden encontrar las siguientes situaciones:

- ↪ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, asignado tareas o trabajos por debajo de su capacidad profesional o competencias personales y evaluando su trabajo con menosprecio o de manera injusta por su sexo.
- ↪ Bromas o 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 humor sexista.
- ↪ Trato desfavorable por el hecho de estar embarazada o maternidad.
- ↪ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo.

➤ **Acoso por orientación sexual o identidad.**

Se considera acoso por orientación sexual o por identidad de género, cualquier comportamiento que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual o por su identidad de género.

Dentro del acoso por orientación sexual o identidad de género, se pueden encontrar las siguientes situaciones:

- ↪ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación sexual o identidad de género.
- ↪ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona trabajadora por su orientación sexual o identidad de género.
- ↪ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su orientación sexual o identidad de género.
- ↪ Asignar tareas o trabajo por debajo de su capacidad profesional o competencias de las personas por su orientación sexual o identidad de género.

➤ **Acoso moral o mobbing.**

Nunca se debe confundir el acoso sexual o por razón de sexo con el acoso moral o mobbing, entendiéndose por acoso moral o mobbing a toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la



persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Por este motivo, el acoso moral o mobbing, no debe ser confundido con acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todas las personas que trabajan en COCEMFE Alicante, además de la Junta Directiva de la entidad, están bajo el ámbito de aplicación del presente protocolo, es por ello que se les informará y formará para que conozcan los conceptos y se pueda prevenir situaciones de acoso en la entidad.

Y por otro lado, también se le dará difusión al protocolo y sus procedimientos para que sepan cómo actuar ante un posible caso de acoso. De esta forma, aquellas personas que creen que hayan sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género, podrán presentar una reclamación, queja o denuncia ante la entidad y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil y a que se produzca una investigación que esclarezca los hechos denunciados en un clima de confidencialidad y anonimato sin que se tome represalias hacia la persona denunciante, salvaguardando su integridad desde un punto de vista de la seguridad y la salud laboral, interviniéndose para acabar con la presunta situación de acoso. Y por último, se garantizará que todos los datos de carácter personal que se generen de la aplicación de este protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.



MEDIDAS PREVENTIVAS

COCEMFE Alicante en su compromiso para evitar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género en la entidad, adoptará una serie de medidas preventivas con de objetivo de prevenir y evitar los comportamientos de cualquier tipo acoso.

Las medidas que realizará COCEMFE Alicante son las siguientes:

➤ **Compromiso de la dirección de la entidad con la prevención de situaciones de acoso.**

Se elaborará una declaración por parte de la Junta Directiva donde se transmitirá una postura de repulsa de COCEMFE Alicante sobre cualquier tipo de acoso o violencia sexista en el ámbito laboral de la entidad. Esta declaración se colgará en la página web a la vista de toda la ciudadanía.

➤ **Sensibilización e información.**

COCEMFE Alicante con el objetivo de que el protocolo sea conocido por la plantilla de la entidad, realizarán una difusión del protocolo usando los siguientes canales:

↳ Mandar por correo electrónico a la plantilla de la entidad el protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género. En dicho correo, también se les informará a la plantilla de cuáles son las personas que formarán la Unidad de Igualdad, así podrán saber a quienes pueden dirigirse si deben denunciar alguna situación de acoso en la entidad.

↳ Introducir un artículo en el Reglamento Interno de Recursos Humanos de la entidad sobre el protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género, entregándose una copia de dicho reglamento a toda la plantilla actual y futura de COCEMFE Alicante.

➤ **Realización de acciones formativas.**

↳ Formación específica sobre igualdad, prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, razón por sexo y por orientación sexual o identidad de género dirigida a las personas que formarán la Unidad de Igualdad.



- ↪ Desarrollo de programas formativos en materia de igualdad, prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género dirigidos a la plantilla.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a COCEMFE Alicante. Entre todos los miembros de la plantilla de los distintos centro de trabajo se creará una Unidad de Igualdad que estará formado por al menos dos personas de distinta jerarquía organizativa y de distinto sexo. La persona que interpone la denuncia podrá elegir de entre ellas quien prefiere que lleve a cabo la gestión de la denuncia y de todos los procedimientos.

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 Unidad de Igualdad.

Las fases del procedimiento para poder interponer y gestionar las posibles denuncias serán las siguientes:

➤ **Comunicación de la denuncia a la Unidad de Igualdad.**

La denuncia o queja se le hará llegar a cualquier persona integrante de la Unidad de Igualdad que se presentará en un plazo menor a 6 meses a contar desde que se produjo el incidente, y si fuesen varios los incidentes producidos, desde el último conocido.

La denuncia podrá ser interpuesta por la víctima o por cualquier otro miembro de la plantilla que tuviera conocimiento de los hechos.

➤ **Denuncia.**

Una vez presentada la denuncia, la U.I. (Unidad de Igualdad) tendrá un plazo de entre 6/7 días hábiles para investigar los hechos.

La denuncia se hará por escrito y en ella se deberán relatar los hechos con el mayor número de detalles posibles, incidiendo en cómo le han afectado los hechos a la persona denunciante.

➤ **Instrucción.**

La U.I debe realizar todas las diligencias, buscar pruebas, investigar los acontecimientos denunciados y realizar las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Se escuchará y entrevistará a todas las partes, testigos y a todas aquellas personas que consideren necesarias en la investigación de los hechos denunciados.



➤ **Medidas cautelares.**

Mientras que se procede a la instrucción, y tras presentar la denuncia, se podrán tomar medidas cautelares destinadas a alejar a la persona denunciante de la persona denunciada con el fin de evitar posibles represalias de la persona denunciada hacia la persona denunciante.

En COCEMFE Alicante, debido a las características de sus centros trabajo, se optará por ofrecer unos días libres retribuidos y al margen de días de asuntos propios o vacaciones a las personas implicadas durante el tiempo que dure la instrucción. Pero siempre será la persona denunciante la que tendrá la opción de elegir quien se acoge a esta medida.

➤ **Resolución.**

Una vez que se acaba la instrucción se elaborará un informe en el que se recogerá las conclusiones que servirá para tomar la decisión final y las posibles sanciones que se aplicarán a la persona denunciada.

Hay que tener en cuenta, que la resolución de una denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género, implica garantizar que la situación ha finalizado y que no se volverá a producir.

➤ **Comunicación a las partes.**

La Unidad de Igualdad se encargará de comunicar a ambas partes (persona denunciante y persona denunciada), mediante un informe con un resumen de los hechos denunciados, de cuál ha sido la resolución y la posible sanción que se ha acordado.

Una vez comunicada la resolución, se tendrá un día para realizar alegaciones si no se está de acuerdo con la resolución de la denuncia. Pasado este periodo de alegaciones y tras la revisión de las mismas, la sanción será efectiva tres días más tardes

➤ **Las posibles sanciones**

En COCEMFE Alicante, las sanciones que se impondrán dependerán de la gravedad de los hechos y será la UI la encargada de decidir cuál será, pero siempre se ajustarán a las que dicten las leyes en cada momento, y que actualmente según el Estatuto de los Trabajadores serían las siguientes:

↳ Despido disciplinario.



- ↪ Suspensión de empleo y sueldo.
- ↪ Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- ↪ Movilidad funcional.
- ↪ Cambio de turno de trabajo.
- ↪ Traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- ↪ Inhabilitación para el ascenso o promoción profesional durante un periodo de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- ↪ La reincidencia en la conducta de acoso.
- ↪ La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- ↪ La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc