



Protocolo de prevención en Intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de **FUNDACIÓN COOPRADO**

ÍNDICE:

1. FUNDAMENTACIÓN
2. CUESTIONES GENERALES
3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO
6. ANEXOS

1. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos. A nivel internacional, la Organización de Naciones Unidas ha desempeñado un papel fundamental como pionera en la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad física y moral, a la intimidad y al trabajo, todos ellos garantizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

En el ámbito europeo, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) la igualdad se presenta como uno de los valores indivisibles y universales sobre los que está fundada la Unión. Y junto a la igualdad se quiere garantizar el derecho a la no discriminación, por ello el compromiso de “combatir la discriminación” se formula en diferentes normas del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 (CE) de manera concreta reconoce la igualdad en un triple sentido: como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un derecho fundamental que no puede ser objeto de ningún tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art.14); asimismo, como la obligación que impone a los poderes públicos de, por un lado, remover los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad real y, por otro, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2).

Dentro del extenso marco normativo donde se reconocen estos derechos, contamos con una normativa básica de referencia que se recoge en la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

FUNDACIÓN COOPRADO, consciente de que la empresa tiene una función transmisora de valores, de opinión y de compromiso con el progreso social en la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres, ha elaborado el presente Protocolo para “la prevención y protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por orientación sexual” en el marco del programa desarrollado por la Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad, subvencionado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Dicho documento, persigue ser un instrumento capaz de generar una cultura empresarial de sensibilización frente a cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género.

Con este conjunto de normas como base, FUNDACIÓN COOPRADO se compromete a salvaguardar todos los derechos reconocidos por las citadas normas y hacer cuanto esté a su alcance para fomentar un entorno garante de su debida protección.

Con este objetivo, afirma de forma tajante que no tolerará la violencia de género en su ámbito, pues constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de sexo y, al mismo tiempo, incide negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales, atentando

directamente contra la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo de la víctima, donde quiera que se produzca.

En consecuencia, se compromete a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o identidad de género, para lo cual asume el presente Protocolo como un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de violencia de género.

Este Protocolo incorpora el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género dado que constituye una “causa proscrita de discriminación” (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una “causa sospechosa de discriminación” (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexo-género en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada.

2. CUESTIONES GENERALES

El objeto principal de este Protocolo es sensibilizar a nuestro personal sobre las causas, los efectos, cómo prevenir, y su adecuado tratamiento frente al acoso laboral.

Para ello vamos a establecer procedimientos de actuación para detectar, prevenir y actuar frente al acoso sexual, por orientación sexual, acoso por razón de sexo o por identidad y expresión de sexo.

Necesitamos, en primer lugar conocer una serie de conceptos básicos, que son los siguientes:

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8.

Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres) Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal que se pueda derivar de los hechos, a los efectos del presente Protocolo, tendrán la consideración de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, los conceptos contenidos en la citada normativa básica de referencia, los apartados c) y d) del artículo 2.1 de la Directiva 2006/54/CEE, el art. 21 de la Carta

de Niza, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como en los art. 14, 9.2 de la CE.

Los tipos de acoso contemplados son:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual
- Discriminación por embarazo y/o maternidad

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

a) **acoso sexual**: cualquier comportamiento verbal, no 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) **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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) **acoso por orientación sexual (o identidad de género)**: cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o de la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

d) **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 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

En cuanto a las posibles conductas constitutivas de acoso, debemos tener en cuenta que estas abarcarán actos, declaraciones o solicitudes que se consideren vejatorios, discriminatorios, ofensivos, degradantes, humillantes, violentos, intimidatorios o una intromisión en la vida privada de la persona.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Así, se entiende por acoso moral 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 quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil,

y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tipos de acosos sexistas

Acoso Sexual

Verbal



No verbal



Físico

Conductas verbales

⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

⇒ Comentarios sexuales obscenos.

⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

⇒ Formas de migrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Tipos de acoso por razón de sexo

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- ⇒ 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 humor sexista.

⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo 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, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Discriminación por embarazo/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 (información, documentos, equipamiento, etc...)

⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho

Así, nuestra obligación como EMPRESA es:

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

Desde FUNDACIÓN COOPRADO nos comprometemos a 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.

Vamos a contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras 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. (Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Se establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,

por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

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 en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

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.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo. En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:
 1. La reincidencia en la conducta de acoso.
 2. La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
 3. La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Acciones de Información y comunicación

FUNDACIÓN COOPRADO se compromete a dar a conocer este protocolo a todos sus trabajadores y trabajadoras utilizando las vías que sean necesarias para ello.

Contemplamos su inclusión en la página web de la empresa, su distribución mediante correos electrónicos, y charlas informativas.

Desde la empresa estudiaremos los casos, que sin ser objeto de denuncia, pudieran encontrarse dentro de los grupos de mayor riesgo.

La Fundación COOPRADO asume la obligación de dar a conocer a toda su plantilla el contenido del presente protocolo mediante un plan de difusión, así como a las nuevas incorporaciones, a las empresas proveedoras y al entorno, como muestra de la política adoptada como entidad empleadora para prevenir y combatir cualquier muestra de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo.

Pondrá a disposición de la plantilla manuales y documentación para fomentar la sensibilización en la materia. Se realizará una campaña informativa sobre el presente protocolo tras la firma del mismo, y se incluirá en las sucesivas que trabajen la violencia contra las mujeres y entorno laboral.

Se hará llegar una copia del protocolo a todo el personal de la Fundación, se incluirá en la intranet municipal y se colocará en los paneles informativos.

Se podrá incluir dentro de los pliegos de contratación, convenios, acuerdos etc. una cláusula que obligue a la empresa o persona contratada al cumplimiento del presente protocolo. Si el sujeto activo del presunto acoso quedara fuera ámbito de influencia de esta Fundación, éste último se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas quedará extinguida.

La LOIEMH en el artículo 48 establece las “Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, e indica que como instrumento de dicha prevención las empresas deberán promover:

- a) “condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual”
- b) “arbitrar procesos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones”
- c) “establecer medidas que deberán negociarse con los representantes sindicales de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas”.

Las medidas preventivas se integrarán en todas las decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura de la organización. Estas medidas persiguen impedir que se generen situaciones de acoso o a erradicar las condiciones que favorecen el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Algunas medidas que pueden contribuir a minimizar los factores de riesgos y a fomentar un entorno laboral de respeto y libre de cualquier discriminación, además de

Protocolo para la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en FUNDACIÓN COOPRADO

las recogidas en los epígrafes anteriores, son:

- Establecer medidas específicas para la integración de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización a través de mecanismos como los planes internos de igualdad.
- Favorecer el flujo de información entre las personas, promover un liderazgo flexible, la cohesión grupal, la colaboración intra-organizacional.
- Incorporar situaciones y conductas relacionadas con el acoso en la evaluación de los riesgos psicosociales/laborales que tengan presentes factores “estructurales” tales como las relaciones de poder en el trabajo, el sistema sexo-género, los roles y estereotipos y las formas de organización del trabajo.
- Desaprobar con contundencia cualquier tipo de conducta abusivo y/o discriminatoria.

Desde la Dirección de la Fundación, y la Comisión, principalmente, y como actores clave en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la Fundación, observarán los siguientes aspectos:

- Los comportamientos y actitudes que se producen en el trabajo: conversaciones, observación...
- Resultados negativos en los estudios de clima organizativo a partir de estudios anónimos, encuestas de opinión, etc.
- Entrevistas con quienes finalizan su relación contractual con la Fundación
- Bajas reincidentes o de larga duración.
- Absentismo y/o rotación.
- Quejas en determinados puestos de trabajo o áreas.

- Retroalimentación de empresas proveedoras, entidades con las que se colabore etc. Todo aquello reseñable en relación a lo expuesto anteriormente será comunicado a la Comisión.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Ambito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a:

- a) Personal directivo y contratado.
- b) A personas trabajadoras autónomas relacionadas
- c) Cualquier persona que preste sus servicios en esta entidad sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratadas y subcontratadas)

A estos efectos se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades con las que tenga relación mercantil/empresarial con FUNDACIÓN COOPRADO, a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas empresas y al compromiso de estas de aceptar sus principios inspiradores de forma expresa.

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional a FUNDACIÓN COOPRADO.

Órganos responsables

La Dirección de FUNDACIÓN COOPRADO y la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género.

La Comisión estará constituida por:

- Persona responsable de la gestión de personal en FUNDACIÓN COOPRADO.
- Una persona representante de trabajadoras y trabajadores y personas colaboradoras.
- Una persona representante de la empresa asesora en materia de prevención de riesgos laborales y/o igualdad de oportunidades en organizaciones laborales.
- Una persona en representación del alumnado en aquellos casos en los que hubiese una alumna/o implicado.

Sus integrantes deberán estar en posesión de una formación suficiente relativa a temas relacionados con la discriminación por razón de género y en particular sobre violencia de género en el trabajo.

A las personas que componen la Comisión les serán de aplicación los supuestos de abstención y recusación previstos en la normativa vigente al efecto.

En cualquiera de estas situaciones, o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna de las personas integrantes de la Comisión no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará una persona sustituta para cada puesto con objeto de restablecer la representatividad, conforme a lo previsto para la designación de las componentes de la Comisión. Las funciones de la Comisión serán:

- a) Intervenir siempre que dirección de la empresa lo considere necesario para analizar la situación planteada.
- b) Llevar a cabo las funciones de mediación entre las partes, si ambas estuvieran de acuerdo, para solucionar la situación de conflicto planteada por el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o de identidad de género.
- c) Elaborar un informe motivado en el que se especificaran las conclusiones y las medidas propuestas

Las/los integrantes y/o responsables de la de la Comisión estarán adecuadamente protegidas/os frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalias, o frente a cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones.

Toda conducta de este tipo contra cualquiera de los miembros de estos órganos puede dar lugar a la apertura de expediente disciplinario.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de la dirección de la empresa, además, podrá contar con el asesoramiento técnico de expertas o expertos en la materia.

Procedimiento formal de actuación

Este protocolo sólo contempla un tipo de proceso y ha sido dividido en dos fases o instancias lideradas por la Comisión.

No contempla otro tipo de proceso, los conocidos por previos, informales, de negociación o mediación etc. porque considera que son conductas consideradas como faltas muy graves por la legislación laboral y que atentan a derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la salud, el derecho a una vida libre de violencia y que son procesos que no ofrecen las garantías que se precisan. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género prohíbe la mediación en violencia de género y el acoso sexual y acoso por razón de sexo son dos tipos de violencia machista.

Para que el desarrollo del procedimiento se lleve a cabo con todas las garantías, se establecerán todos los medios para proteger la confidencialidad y la intimidad de todo el personal que participe en el mismo, así como de las personas implicadas.

Se pretende así proporcionar un medio de actuación que acabe con el sentimiento de desprotección ante este tipo de conductas, así como con el miedo a posibles represalias y venganzas.

A tal efecto, desde el inicio, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de las mismas.

Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal



El artículo 48 de la LOIEMH indica que las empresas deberán “dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Para ello, se articula el proceso interno descrito en el presente protocolo.

Los **principios rectores** de la actuación son los siguientes:

1. Las personas denunciantes tienen derecho a recibir una respuesta a su denuncia.
2. La persona que ha sufrido el acoso tendrá derecho a solicitar asesoramiento jurídico sobre las vías judiciales y/o administrativas de las que tiene a su disposición. Igualmente tendrá derecho a recibir asistencia psicológica y así lo solicitará, y se determinará por la Comisión.
3. La obligación general de poner en conocimiento de los superiores o personas asignadas los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que se conozcan, así como la obligación de todo responsable público de tramitar las denuncias en el ámbito de su competencia, y la obligación general de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de realizar la investigación y valoración de los casos.

4. La protección de la persona acosada en cuanto a su salud y seguridad, que se concreta normalmente en la posibilidad de adoptar medidas cautelares desde el principio del proceso.

5. La garantía de la dignidad y del derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso. Las actuaciones deben realizarse con discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas (parte denunciante y denunciada, testigos etc.).

6. Principio de confidencialidad. Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva en el tratamiento, cesión, conservación, custodia y archivo de la información a la que tengan conocimiento tanto durante el proceso como después. Véase anexo II. Se asignarán códigos alfanuméricos identificativos de las partes, preservando así su identidad. La documentación será custodiada en un lugar seguro.

7. Principio de sumariedad. El proceso se llevará a cabo con la mayor celeridad posible, respetando los principios de imparcialidad, contradicción, actuación de buena fe. Se establece el plazo de 15 días hábiles de resolución y de forma excepcional y muy justificada, el plazo se podrá prorrogar en 30 días hábiles más.

8. Principio de seguridad jurídica e imparcialidad.

9. Principio de indemnidad. Todas las personas que intervengan en el proceso del presente protocolo tienen derecho a invocar el protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, no pudiendo conllevar tal acción ningún tipo de represalia o trato desfavorable. No podrán recibir represalia alguna, quien la padezca o quienes participen en la investigación así como a aquellas personas que se opongan

frente a cualquier situación de acoso frente a sí o frente a otras personas. Si ocurriera, se considerará falta laboral y se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

10. Las personas implicadas podrán ser asistidas por representantes legales, representantes unitarios y sindicales u otros acompañantes de su elección.

11. Principio de solidaridad. Subsistencia de la posibilidad de utilización, paralela o posterior de las acciones legales oportunas, dado que las sanciones disciplinarias en las que pudiera incurrir la persona acosadora en la aplicación del protocolo son independientes de la calificación de los hechos desde el punto de vista penal.

12. Protección de los datos de carácter personal. La Fundación Cooprado garantizará el cumplimiento de los principios recogidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en su reglamento de desarrollo, y establecerá nivel de seguridad alto a los datos recogidos en el marco del presente protocolo.

PRIMERA INSTANCIA

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual o identidad de género podrá presentar denuncia dirigida a la dirección o Comisión

También podrá presentar denuncia cualquier persona de la plantilla que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género.

Si la dirección tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo, podrá actuar de oficio. En este caso, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación y ratificar la existencia de la situación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Se levantará acta firmada por las/os intervinientes.

La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente: a. Cuando la denuncia se realice por escrito, se hará siguiendo el modelo de solicitud correspondiente (ver Anexo II) y deberá presentarse a la Comisión Junto a la solicitud de registro se deberá adjuntar, en sobre cerrado y bajo el lema “Confidencial”, la denuncia de los hechos.

Si la denuncia se realiza a través de correo electrónico, se dirigirá a la Comisión /Dirección indicando en el asunto el lema “Confidencial”.

La víctima podrá presentar denuncia verbal ante la dirección y/o Comisión **que se recogerá en acta firmada por ambas partes.**

Con carácter general la presentación de la queja puede realizarse por parte de:

- Toda persona que forma parte de la plantilla de FUNDACIÓN COOPRADO que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género.
- La representación del personal

- Cualquier otra persona perteneciente a la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista dentro del ámbito de la empresa. Y cualquier persona receptora de los servicios prestados por la Fundación.

Si la queja fuese presentada por una tercera persona, la víctima deberá ser informada para que ratifique por escrito la reclamación. En caso de negarse, se podrá actuar de manera preventiva.

Si la reclamación se presentara de manera verbal, esta se recogerá en un acta que firmará la persona reclamante.

En ningún caso será objeto de tramitación la denuncia anónima.

Para que el desarrollo del procedimiento se lleve a cabo con todas las garantías, se establecerán todos los medios para proteger la confidencialidad y la intimidad de todo el personal que participe en el mismo, así como de las personas implicadas. Se pretende así proporcionar un medio de actuación que acabe con el sentimiento de desprotección ante este tipo de conductas, así como con el miedo a posibles represalias y venganzas. A tal efecto, desde el inicio, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de las mismas.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Se presentará por escrito ante la COMISIÓN, identificando a las partes (acosada y acosadora) y detallando los hechos objeto de denuncia y demás circunstancias que considere relevantes.

Se señalarán los medios de prueba que se consideren oportunos: documental, testifical etc. aportando indicios suficientes.

Al final, se identificará la persona denunciante junto con su firma. Podrá hacerse llegar por cualquier medio que certifique su recepción: email, certificado, burofax etc.

No se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Se presentará ante la Comisión y si no fuera posible, subsidiariamente, en la Dirección de la Fundación, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, quienes darán traslado de la misma a la Comisión a la mayor brevedad.

Recibida por la Comisión la denuncia presentada, abrirá la investigación y podrá ordenar la subsanación de la denuncia si en la misma apreciara que faltaran elementos indispensables para la tramitación de la misma.

Se asignará un código numérico, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Después, ordenará la práctica de las diligencias que considere oportunas, admitidas en Derecho, así como las propuestas por las partes siempre que guarden relación con el asunto denunciado.

Están exentos de prueba los hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes. No será necesario probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general.

De cada prueba practicada se dejará constancia y si se tratara de una entrevista, se imprimirá el resultado de la misma y se firmará por la parte entrevistada y por la Comisión.

La Comisión advertirá a la parte denunciada su obligación de aportar pruebas suficientes sobre la ausencia de discriminación en su actuación.

La inversión de la carga de la prueba es un elemento fundamental recogido en la LOIEMH. Por tanto, y en base a la misma, los procesos en los que se reclamen actuaciones discriminatorias por razón de sexo, que se materializan en conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada la prueba de ausencia de discriminación en su actuación y de la proporcionalidad de sus actos. A la parte demandante corresponde aportar indicios de discriminación suficientes para que se desencadene la inversión de la carga de la prueba.

Se podrá adoptar cualquier medida cautelar que se considere oportuna con el fin de proteger a quien lo enfrenta y evitar el agravamiento de los hechos y la victimización secundaria.

Se velará para que quien enfrente estos tipos de acoso siga en las mismas condiciones de trabajo si ésa fuera su voluntad, y en cualquier caso tendrá derecho a solicitar el cambio de puesto o de horario.

Si se encontrara en situación de incapacidad temporal, el o la representante del servicio de prevención de riesgos laborales propondrá la derivación a las personas facultativas médicas, personas expertas y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

Se le ofrecerá ayuda psicológica, protección y otras ayudas que se consideren oportunas para facilitar apoyo para su recuperación.

Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con su consentimiento y será comunicada a la Comisión para su constancia en el expediente. Estas medidas, en ningún caso, le podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Se elaborará un informe final sobre la valoración de los hechos denunciados, circunstancias, personas implicadas, hechos acreditados y medidas adoptadas que dará traslado a las partes y a la dirección, dejando constancia de su recepción.

La Comisión dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la recepción efectiva de la denuncia para la emisión del preceptivo informe de conclusiones. Si de la práctica de las diligencias se demorara la recepción de alguna de ella, dispondrá excepcionalmente de 10 días de prórroga para la emisión del informe.

Dadas las características del delito de acoso, la Comisión velará por emitir el informe de conclusiones a la mayor brevedad, independientemente del ulterior recurso. Si el acoso se verifica, se acordarán las medidas disciplinarias oportunas y se dará seguimiento a las partes. Si por el contrario no queda verificado, se archivará la denuncia, una vez haya transcurrido el plazo para recurrir dicho informe.

Ello no obsta para que quien enfrente el acoso inicie judicialmente las acciones legales que considere oportunas. Si de esta fase se concluyera y quedara acreditado que la persona denunciante ha denunciado con acreditada mala fe, se emprenderán las sanciones oportunas.

Las partes tienen la posibilidad de presentar un recurso a las conclusiones emitidas y acordadas en el informe de la Comisión. El recurso se presentará ante la Comisión en el plazo de cinco días hábiles tras la recepción del informe. Si se presentara después de ese plazo se tendrá por no presentado. La Comisión lo trasladará a la Dirección en los dos días hábiles siguientes.

RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibido por la Comisión el recurso de cualquiera de las partes, dará traslado a la parte recurrida para que presente en el plazo de cinco días hábiles su oposición al recurso.

Las personas que integren la Comisión deberán respetar el principio de confidencialidad y sigilo y firmarán el Acuerdo previsto en el presente protocolo. Durante esta instancia, la Comisión podrá solicitar la práctica de nuevas diligencias si hubiesen ocurrido nuevos hechos o complementarias si considerara insuficientes las practicadas en la primera instancia.

En el plazo de 20 días hábiles resolverá dicho recurso acordando, al igual que en primera instancia, si el acoso ha quedado probado o no y las medidas y sanciones a aplicar o en su caso, el archivo de la denuncia. Este plazo se podrá prorrogar excepcionalmente diez días más si hubiese demora en la práctica de las diligencias acordadas.

En cuanto a las medidas:

a) Si no se puede determinar la situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o de identidad de género, se dará por concluido el procedimiento.

b) Si se considera que el acoso se ha producido, se notificará el informe con las conclusiones a la dirección de la empresa haciendo constar el nivel de gravedad del mismo y proponiendo las medidas que deben adoptarse.

c) El informe de conclusiones debe incluir la identificación de la persona denunciante y la denunciada mediante el correspondiente código numérico, antecedentes del caso y actuaciones realizadas tales como informes de valoración inicial, informe de mediación (en su caso), testimonios, pruebas, etc.

d) El informe evacuado por la Comisión podrá incluir la propuesta de apertura de un expediente disciplinario, que deberá ser motivada.

En el caso que se determine mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.

La Dirección de la empresa, en el plazo de 15 días desde la recepción del informe de la Comisión, dictará resolución sobre las medidas a adoptar, considerando las propuestas de la Comisión, y la trasladará a las partes.

La dirección se encargará de la custodia de la documentación generada por el caso denunciado.

Procedimiento y Régimen disciplinario

Cuando se considere probada la concurrencia de indicios suficientes de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género se podrá contemplar la iniciación de un expediente disciplinario por comunicación de la dirección.

Iniciado el procedimiento la Dirección junto con la comisión y previa audiencia de la persona interesada, podrá acordar las medidas cautelares que considere oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer o evitar el mantenimiento de los efectos de la presunta infracción, conforme al régimen disciplinario correspondiente.

Una vez notificado el inicio del procedimiento a las partes interesadas y a la comisión, esta dará traslado, con carácter inmediato (personalmente y en sobre cerrado con la mención "Confidencial"), de toda la documentación del caso denunciado.

La Comisión ordenará la práctica de cuantas diligencias sean pertinentes para la determinación y comprobación de los hechos, velando en todo momento por el tratamiento confidencial de la información.

Cumplimentadas las diligencias, se dará vista del expediente a la persona inculpada, asegurándose la total confidencialidad.

En el caso de que se aprecie una acción que pudiera ser constitutiva de delito o falta, la comisión pondrá en conocimiento de la Dirección para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal.

En este caso, se suspenderá la tramitación del expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas que se estimen oportunas con el fin de garantizar el normal funcionamiento de la empresa.

Finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario, la comisión hará una propuesta de resolución que remitirá a la dirección de FUNDACIÓN COOPRADO que dictará resolución finalizadora del procedimiento disciplinario.

La duración máxima del procedimiento disciplinario será de 2 meses, salvo causas de fuerza mayor.

El Órgano competente para imponer las sanciones disciplinarias es la dirección de FUNDACIÓN COOPRADO

La aplicación de las sanciones por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género, se ha de ajustar a la legislación vigente específica en la materia.

La ejecución de las sanciones disciplinarias que puedan deducirse del desarrollo del procedimiento disciplinario, se habrán de ejecutar en el plazo máximo de 1 mes.

Tipificación de faltas

A continuación, se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad.

Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Comisión, según proceda.

Se considerarán **LEVES** las siguientes faltas:

1. En acoso sexual:

- a) Decir piropos sexistas.
- b) Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- c) Hablar sobre las habilidades o capacidades sexuales.
- d) Chistes de contenido sexual.
- e) Comentarios sexuales.
- f) Gestos y miradas insinuantes.
- g) Mirar de forma lasciva al cuerpo.
- h) Observaciones, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, gestos obscenos y abusos verbales deliberado

2. En acoso por razón de sexo:

- a) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr en plazos irracionales.
- b) Asignar a una persona a causa de su sexo responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- d) Utilizar un humor sexista.
- e) Ridiculizar, menospreciar las capacidades. Habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

f) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

g) Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

h) Provocar acercamientos.

i) Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Se considerarán **GRAVES** las siguientes faltas:

1. En acoso sexual:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- b) Gestos obscenos dirigidos
- c) Preguntar sobre la vida sexual
- d) Contacto físico innecesario, rozamientos de partes sexuales
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios
- f) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- g) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o el género.

h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente

i) La impartición de órdenes vejatorias

j) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

2. En acoso por razón de sexo:

a) Denegar arbitrariamente los derechos laborales en materia de género a los cuales se tiene derecho.

b) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.

c) Arrinconar, aislar y/o incomunicar a una persona.

d) Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

e) Realizar un acercamiento físico excesivo.

f) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes faltas:

a) En acoso sexual

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada

e) La agresión física.

f) Realizar insinuaciones directas.

g) Envío de comunicaciones de contenido sexual de carácter ofensivo.

h) Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado: pellizcar, tocar, masajes no deseados etc.

b) En acoso por razón de sexo:

a) Despreciar el trabajo realizado por personas por razón de su sexo.

b) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para su realización.

c) Llegar a la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

Se considera como una falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la medida es el despido disciplinario (artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores), además de constituir un delito recogido en el artículo 184 del Código Penal.

En los casos pertinentes, se instará la apertura un expediente sancionador por la Comisión de una falta leve, grave o muy grave, en función de los hechos probados, y siempre teniendo muy presente la prescripción de las mismas.

Se consideran agravantes:

a) La reincidencia.

b) La pluralidad de víctimas.

c) Víctima con discapacidad.

d) Especial vulnerabilidad de la víctima.

e) Graves consecuencias psicológicas en la víctima acreditadas médicamente.

f) Entorpecer, represaliar, coaccionar y/o amenazar en el proceso de investigación a la víctima, testigos, familiares o Comisión.

g) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

h) Acoso producido durante proceso de selección, promoción y/o por parte de una persona de la representación legal de la plantilla o de Personal. Es circunstancia atenuante no tener anotada sanción alguna en su expediente. La concurrencia de una o varias agravantes, agravará la sanción a aplicar.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a partes implicadas, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Al finalizar el proceso, se podrán acordar **MEDIDAS COMPLEMENTARIAS** tales como:

1. Para que las partes no convivan en el mismo entorno laboral la posibilidad de cambios de puesto de trabajo si así se solicita y es aconsejado por el servicio de prevención de la Fundación Cooprado teniendo la víctima preferencia para optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado.
2. Medidas de seguimiento de la persona acosadora (si no ha finalizado en despido) para asegurarse de que no se repiten los hechos denunciados ni hacia nuevas personas.
3. En el caso de que quien enfrenta el acoso hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la Fundación Cooprado tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

5. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Desde la dirección de FUNDACIÓN COOPRADO se realizará un control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo, a fin de comprobar su funcionamiento y su eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual y expresión de género.

Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

Para garantizar el correcto funcionamiento y la eficacia real de las disposiciones contenidas en el presente Protocolo, la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y para la eliminación de la violencia de género, deberá celebrar, al menos, una reunión anual con el siguiente contenido: control y seguimiento de la efectiva aplicación del Protocolo, valoración de las medidas implantadas a fin de introducir modificaciones o mejoras en las mismas e introducción de nuevas propuestas.

Para hacer accesible el contenido del presente Protocolo al personal de la empresa y facilitar el conocimiento del mismo, se hará uso de los medios de difusión disponibles tales como los recursos telemáticos y la elaboración de documentos divulgativos en cualquier soporte físico.

Los instrumentos utilizados serán, entre otros, los correos electrónicos a toda la plantilla, para información individual, y su publicación permanente en la página Web de la empresa.

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de la firma de su recepción por parte de la dirección.

La Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia

de género, se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del Protocolo.

El presente protocolo será de duración indefinida. Podrá ser revisado anualmente si se considerara necesaria su modificación para mejorar la consecución de los objetivos planteados. Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán óbice para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

6. ANEXOS

ANEXO I: NORMATIVA DE REFERENCIA

Nuestro protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género:

- Constitución Española:

- i. Artículo 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- ii. Artículo 15 “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.
- iii. Artículo 9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra 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”.

- Normativa Internacional.

- i. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).
- ii. Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Establece el principio de la “No discriminación” y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los Artículos 10 y 11, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.
- iii. Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995, donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).
- iv. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

- Normativa Comunitaria.

- i. Tratado de Amsterdam (1997), que modifica el Tratado de Roma (1957) incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.
- ii. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).

CAPÍTULO III – IGUALDAD

- Artículo 20. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley.
- Artículo 21. No discriminación 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.
- Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística. La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística. - Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
- Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.
- iii. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su Artículo 2, se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- iv. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Normativa Nacional**
 - i. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
 - Artículo 18. Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones: 9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. ii. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
 - Artículo 4. Derechos laborales. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
 - Artículo 54. Despido disciplinario. 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

iii. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

CAPITULO III. Del acoso sexual

Artículo 184. El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

iv. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres -

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

v. La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que especifica en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

ANEXO II: MODELO DE COMPROMISO

FUNDACIÓN COOPRADO hace público su compromiso con el objetivo 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.

De acuerdo con ese compromiso, FUNDACIÓN COOPRADO 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, FUNDACIÓN COOPRADO, 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.

Para la consecución efectiva de este compromiso FUNDACIÓN COOPRADO exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) 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.

Por su parte, FUNDACIÓN COOPRADO se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 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 acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, 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.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad. - Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- 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 las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.

ANEXO III: MODELO DE COMPROMISO COMISIÓN

(Datos de la persona), habiendo sido designado por responsable 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 FUNDACIÓN COOPRADO de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA FORMAL

PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada
- Unidad / Departamento de la persona afectada (indicar)
- Representante de la plantilla
- Otros (indicar)
- Recursos Humanos

TIPO DE ACOSO

- Sexual
- Por razón sexo
- Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

Sexo Hombre Mujer

NIF Puesto de trabajo

Vinculación laboral / Tipo de trabajo

Teléfono de contacto

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

NOMBRE Y APELLIDOS DE LAS PERSONAS QUE DESIGNA PARA TESTIFICAR

SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha Firma de la persona interesada

*Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa encargada de su gestión y tramitación.

Protocolo para la Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo, diseñado para la empresa FUNDACIÓN COOPRADO en el marco del programa para la Prevención contra el Acoso Sexual y por razón de sexo en organizaciones laborales, ejecutado por la Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad y subvencionado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Madrid, 9 de Agosto

Coordinación: Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad

Autora: María García Sánchez

