



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CAEX



Tel: 927 22 76 13 / 927 22 61 43

C/ Maluquer 10, 1ºD

C.P.: 10002 Cáceres

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DEFINICIÓN Y FORMAS DE ACOSO**
- 3. MARCO LEGISLATIVO**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. MEDIDAS PREVENTIVAS**
- 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como objetivo general y principal prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse en el ámbito de trabajo del Comité Antisida de Extremadura (CAEX).

Este protocolo se pretende integrar en el contexto de una acción general y proactiva de prevención con el objetivo de identificar y promover los factores que puedan contribuir a crear un entorno exento de acoso.

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.

Para alcanzar los objetivos de dicho protocolo, 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.

Estos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quienes la padecen, atentan contra la dignidad y niegan el respeto a su integridad física y psíquica, convirtiendo el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad.

Todo esto provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral, personal y relacional de la víctima.

Todas las personas que trabajan en el Comité Antisida de Extremadura 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.

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, y es 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.

2. DEFINICIÓN Y FORMAS DE ACOSO

El acoso laboral (también llamado “mobbing”) es una conducta persistente y demostrable de una persona o grupo de personas tendente a producir miedo, desprecio o desánimo en la persona afectada.

Estas personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro y fuera del trabajo. Dicha violencia se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, semanas, meses o incluso años.

El fin último de estas actuaciones, generalmente, es causar un perjuicio laboral a la víctima, intentando generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Este suceso violento puede crear consecuencias psicológicas y laborales en la víctima, en muchos casos difíciles de superar, tales como:

- Pérdida de confianza en sí misma y en su capacidad de trabajo.
- Enfermedad física (ansiedad, insomnio, depresión, ...).
- Aumento de los conflictos con la pareja o la familia.
- Torpeza, indecisión y conflictos con otras personas.

El acoso laboral no tiene un único canal de actuación, ya que puede darse en cualquier sentido:

- Acoso descendente → Es el más común y conocido. Es el que realiza una persona con un cargo de responsabilidad en la empresa sobre sus subordinados.
- Acoso horizontal → Se produce cuando uno o varios empleados acosan a personas de su mismo nivel laboral, consecuencia de una enemistad personal, defectos físicos, diferencias sociales, envidias, etc.
- Acoso vertical → Producido cuando la víctima del acoso es un superior y los acosadores sus subordinados, en la mayoría de casos estos acosos son producidos por envidias o por negación de la validez de la persona.

El acoso hacia una persona puede tener conductas muy diversas. Dichas conductas pueden ser:

- Cualquier acto de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Expresiones injuriosas sobre la víctima, con utilización de palabras soeces.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Amenazas injustificadas de despido.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Negativa a suministrar materiales o información indispensable para el cumplimiento del trabajo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.

- Ignorar a la víctima, hablando solo con una tercera persona presente, simulando su no existencia.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

Dentro del acoso laboral, se puede incidir en diferentes ramificaciones de acoso como el acoso sexual, acoso por razones de sexo y acoso por orientación sexual o identidad.

- 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.

Las conductas que definirían este tipo de acoso serían:

- 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, asignando 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.

3. MARCO LEGISLATIVO

Existe un amplio marco legislativo en nuestro país, protegiendo a cualquier persona contra el acoso. Entre esa normativa, encontramos:

- La Constitución Española, que 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)
- La Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su artículo 3, indica “los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles.
- RD 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Convenio 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- “Código de Conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991.
- Directiva 2.006/54/CE del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenios colectivos.
- Ley Orgánica 5/2010, Artículo 173 del Código Penal.
- Ley 31/95 de PRL (Prevención de Riesgos Laborales).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todas las personas que trabajan en el Comité Antisida de Extremadura (CAEX), están bajo el ámbito de aplicación del presente protocolo. Por esta razón se les informará y formará para que conozcan los conceptos y se pueda prevenir situaciones de acoso en la entidad.

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 registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

El Comité Antisida de Extremadura (CAEX), 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 son las siguientes:

- Compromiso de la dirección de la entidad con la prevención de situaciones de acoso
- Sensibilización e información

Con el objetivo de que el protocolo sea conocido por la plantilla de la entidad, se realizará 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 informará a la plantilla de cuáles son las

personas que formarán el equipo directivo, así podrán saber a qué personas pueden dirigirse si deben denunciar alguna situación de acoso en la entidad.

- 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 el equipo directivo.
- 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.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La rapidez para actuar ante un caso de acoso y la eficacia en la gestión son dos aspectos básicos en el correcto funcionamiento de un protocolo contra el acoso.

Para ello, hay que establecer vías de comunicación suficientes y seguras, tanto para las personas denunciantes, como para las personas denunciadas, que serán básicas para un manejo correcto de las situaciones.

Se podrá comunicar una situación de acoso laboral a través de las siguientes vías:

- Teléfono: la víctima o la persona denunciante podrá llamar al teléfono de la entidad y solicitar hablar con el responsable del equipo directivo o bien llamar a cualquier persona integrante del equipo directivo. Este sistema tiene como elemento positivo su agilidad, ya que las denuncias pueden ser recibidas inmediatamente, y no tiene coste económico para su implantación. Por el contrario, no se respeta el anonimato ya que el receptor de la denuncia obtiene conoce al denunciante y obtiene su número de teléfono y además, se depende de la correcta gestión de la persona receptora de la llamada.
- Presencial: la víctima o denunciante podrá contactar personalmente con la entidad y solicitar hablar con el responsable del equipo directivo o cualquier persona que forme parte de dicho equipo. Todos ellos deben tener formación sobre el tratamiento que se debe hacer con esta información.

Seguramente no existe un único canal de comunicación perfecto, ya que encontraremos casos en los cuales la persona denunciante prefiere mantener su anonimato, y otros en los cuales la persona denunciante prefiere sentir la cercanía y confianza que puede darle la persona que recibe la queja o denuncia.

Todas las partes involucradas deberán comprometerse a que toda la información suministrada en el transcurso del proceso, permanecerán confidenciales.

PROCESO

- Presentación de la denuncia → el procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o de forma oral, que se debe hacer llegar al equipo directivo. La denuncia podrá ser interpuesta por la víctima o por cualquier otro miembro de la plantilla que tuviera conocimiento de los hechos.
- Tramitación interna de la denuncia recibida → se activa una fase instructora, abriendo un expediente y preguntándole a las partes interesadas (víctima o denunciante y denunciado) si existe conformidad por los miembros integrantes del equipo directivo. En esta fase se practicarán las pruebas y actuaciones que se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. Una vez presentada la denuncia, el equipo directivo 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.
- Resolución → la fase instructora finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la 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. 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 período de alegaciones y tras la revisión de las mismas, la sanción será efectiva tres días más tarde.
- Acciones correctoras (en caso de ser necesarias) → la entidad tomará acciones correctivas de acuerdo con la resolución emitida en caso de que así fuese necesario.

El procedimiento o proceso deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no

perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debe superar los 20 días naturales.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento, y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una representación legal si así lo estima oportuno.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a todas las personas que participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuánta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Tipo de faltas y sanciones

En el Comité Antisida de Extremadura (CAEX), las sanciones que se impondrán dependerán de la gravedad de los hechos y será el equipo directivo el encargado de decidir cuál será, pero siempre se ajustarán a las que dictan 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 período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso o 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:

- 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.

Es responsabilidad directa de la entidad velar por el cumplimiento de la Ley y asegurarse que todos los empleados reciben un trato digno y que no se producen situaciones de acoso laboral. La entidad debe de dotar de los medios necesarios para la realización, implementación y ejecución del presente Protocolo.



**Al acoso sexual
y/o por razón de
sexo**