pagesos solidaris

Protocolo para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual o por razón de sexo en la Fundació Pagesos Solidaris

1- Declaración de principios sobre la prevención y el abordaje del acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como salvaguardar sus derechos fundamentales de carácter laboral, por eso la *Fundació de Pagesos Solidaris* y la *Representación legal de les personas trabajadoras* a través de la Comisión de Igualdad, **MANIFIESTAN** su rotundo rechazo delante de cualquier comportamiento no deseado de carácter sexual o connotación sexual, y coherentemente se contempla en el artículo 76 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña (código núm. 79000375019949), se comprometen a velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos de carácter sexual no deseados adoptando todas las medidas oportunas.

El objeto de este protocolo es establecer un conjunto de medidas y pautas a seguir para identificar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, con la finalidad de solucionar las condiciones que vulneren y afecten tanto la salud física como la psicológica de las personas trabajadoras, y así, poder garantizar un entorno laboral libre de cualquier situación discriminatoria. También servirá como una guía de orientación práctica para saber cómo actuar en caso de sentirse acosado/a.

El protocolo protege todas las situaciones de acoso que se produjeran en el "entorno laboral", es decir, en cualquier lugar o momento en el cual se encuentre la persona por cuestiones laborales o profesionales, incluyendo los viajes, las jornadas de formación, reuniones, etc. Además, las medidas de protección de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de **la Fundació Pagesos Solidaris,** pero se relacionen con ella por motivos de trabajo.

Para elaborar este protocolo se han tenido en cuenta las pautas de trabajo del documento: "*La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por cuestión de sexo en la empresa* "de la Dirección General de Igualdad de oportunidades en el Trabajo y la" Guía *de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por cuestión de sexo en la empresa*" del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

2- Definición de conceptos:

Acoso sexual: Cualquier comportamiento físico, verbal o no verbal de naturaleza sexual manifestado en actos, gestos o palabras... que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad del hombre o la mujer en el trabajo, creándole un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Directiva 2006/54/CE)

Ejemplos: Hacer comentarios sexuales obscenos, hacer comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física, peticiones de favores sexuales, miradas lascivas al cuerpo, gestos obscenos, acercamientos físicos excesivos, contacto físico deliberado y no solicitado ...

MARGARITA GARÍ
DNS 43737119-C
CC OO

Acoso por razón de sexo: Todo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito de atentar contra la dignidad de la misma y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. La consideración de este acoso siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones han de ser realizadas de forma continua y sistemática. (Directiva 2006/54/CE)

Ejemplos: Conducta discriminatoria por el hecho de ser mujer, formas ofensivas de dirigirse a una persona, utilizar humor sexista, asignar a una persona tareas sin sentido o imposibles de conseguir, etc.

De estas definiciones extraemos las siguientes conclusiones:

- La principal característica de acoso sexual es que no es deseado y ofensivo por parte de la persona objeto de este, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Un único episodio no deseado ya se considera como acoso sexual. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero no es deseado y el segundo es aceptado y mutuo.

La doctrina científica y la jurisprudencia distingue que la conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitado, se consideran comportamientos:

Con carácter de intercambio o chantaje sexual: Cuando se fuerza a la persona acosada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios. La negativa de la persona se utiliza para negarle el acceso a la formación, ocupación, promoción... Implica un abuso de autoridad.

Ejemplos: Invitaciones impúdicas, favores sexuales que se asocien a una mejora de la situación laboral, cualquier otro comportamiento que discrimine, abuse o humille a una persona trabajadora por cuestiones de sexo, el contacto físico no solicitado.

Con carácter ambiental: Aquel comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y bastante grave para producir un contexto laboral negativo por el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe interfiriendo en su rendimiento habitual. El afectado aquí negativamente es el entorno laboral.

Ejemplos: Bromas, comentarios sobre condición sexual, fotografías, viñetas o dibujos con contenido sexualmente explícito. Cartas o e-mails de carácter ofensivo y con contenido sexual...

- Las conductas de acoso sexual también se distinguen en función de la clase de vínculo existente entre la persona acosada y la persona acosadora; puede producirse a 3 niveles:

- Entre compañeros/as
- De un responsable a un/a subordinado/a (acoso vertical descendiente)
- Por parte de un subordinado/a a un responsable (acoso vertical ascendente)

MARGARITA GARI
DNS 43737119-C
CC OO

3- Procedimiento de Actuación

El procedimiento será ágil y rápido, otorgará credibilidad y garantizará al mismo tiempo protección a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; así mismo se procurará dar la protección suficiente a la persona acosada en cuanto a salud y seguridad, interviniendo para impedir la continuidad de les presuntas situaciones de acoso y establecer las medidas cautelares necesarias.

Por lo tanto, la entidad ha nombrado una Persona que tiene la formación y las aptitudes necesarias para ayudar en el proceso. Esta persona será la competente para resolver estos casos y será a quien dirigirse la persona acosada. A ella, se le otorgará la misión de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan en la Fundación, además de apoyo y orientación en cuanto a las actuaciones a seguir a aquellas personas que pudiesen estar padeciendo una situación de acoso.

Persona de referencia: Cristina Alcolea

Este protocolo se define y articula a través de un procedimiento de actuación con dos vías internas de resolución: La de formular una queja y solicitar asistencia y apoyo a la persona de referencia para solucionar el problema y/o presentar una denuncia interna, que irá acompañada de un proceso de investigación y, si fuera necesario, se sancionará.

1-Primera vía de actuación; apoyo y asistencia

La persona acosada formula una queja y solicita el apoyo a la entidad a través de la comunicación de los hechos a la persona de referencia. Esta persona de referencia intentará solucionar el conflicto aclarando los hechos e informando al acosador/ra que su comportamiento no es el correcto y que consecuencias pueden suceder si continúa con esa actitud. Para hacer eso, la persona de referencia se entrevistará con la persona afectada, con el presunto/a agresor/a, terceras personas que actúen como testigos y con todas aquellas personas que se consideren adecuadas.

Una vez finalizado todo el proceso la persona de referencia será la encargada de pasar toda la información al departamento de RR. HH, la Dirección y la Comisión de igualdad de la Entidad.

RRHH y Dirección tomarán una resolución de la queja. Esta resolución tendrá que garantizar el fin del acoso e informar por escrito a la persona acosado/a y a la persona que ha cometido la ofensa, que ha sucedido y como se ha solucionado el problema. En caso de no poder llegar a una resolución que deje clara la finalización del proceso pasaremos a la siguiente vía.

2- *Segunda vía de actuación; la denuncia interna.*

Esta vía del proceso consiste en la presentación de una denuncia del acosado/a escrita que ejecutará la persona de referencia. En esta denuncia tendrá que incorporar:

- Nombre completo de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y puesto de trabajo del presunto/a acosador/a.

MARGARITA GARI
DNS 43737119-C
CC OO

- Detalles de los hechos

- Nombres completos de los posibles testigos.

La denuncia dará respuesta inmediata a la apertura de un expediente informativo encaminado a averiguar las evidencias suficientes para afirmar que se ha producido la situación e impedir la continuidad del acoso del denunciante para el que se tomen las medidas oportunas a dicho efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por la vulneración de los derechos fundamentales.

En la investigación de estas evidencias, **la persona de referencia** será la encargada de entrevistarse con la persona afectada. Podrá tener reuniones con el presunto/a agresor/a, testigos, etc. Todo esto con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de los hechos sucedidos y garantizar en todo momento la máxima confidencialidad.

Durante la investigación de las evidencias, la persona de referencia tendrá que elaborar un informe escrito donde exprese la existencia de evidencias suficientes para afirmar que se ha producido la situación de acoso, además de informar a la Dirección de lo que ha sucedido. Este procedimiento se dará por finalizado a los 10 días de presentar la denuncia.

La persona de referencia, juntamente con la Dirección y la Comisión de Igualdad, tendrán que determinar si los hechos podrán ser constitutivos de falta de acuerdo con lo indicado en l'Art.73.12 del Convenio Colectivo oficinas y Despachos de Cataluña. En caso de que así fuera, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario y se sancionará al acosador/acosadora con las sanciones establecidas en el artículo 74 del referenciado Convenio Colectivo.

Si la resolución del expediente sancionador no comporta el traslado forzoso o despido del agresor/a la entidad se compromete a tomar las medidas oportunas para que la persona agresora no repita la citada conducta.

No obstante, les denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, realizadas que se demuestren como intencionadamente "no honestas" podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

Durante todo este proceso las personas víctimas de esta situación tendrán derecho a:

- Tener garantías de que se está gestionando con rapidez.
- Tener acompañamiento de alguna persona de confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia en su expediente personal.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán del proceso.
- Recibir un trato justo.

MARGARITA GARI
DNS 43737119-C
CC OO

Por otro lado, la persona acusada tendrá derecho a:

- Estar informado sobre la queja o denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y contestarla.

- Tener acompañamiento de alguna persona de confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

4- Disposiciones Diversas

1. Con el objetivo de prevenir, evitar y sancionar comportamientos de acoso estableceremos las siguientes medidas de protección:

- Garantizar el conocimiento de este protocolo a todas las personas integrantes de la entidad mediante la publicación en los medios habituales e incorporarlo en el manual de acogida y en el Plan de igualdad.

- Responsabilizar a todo el personal de la entidad, todas y todos tenemos la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad, las i los responsables y la dirección deberán velar para evitar que se produzca cualquier tipo de acoso en la organización.

2. El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su publicación.

5- Anexos

- Esquema de las opciones de resolución, protección y respuesta frente al acoso
- Ficha de Queja interna
- Ficha de Denuncia interna

MARGARITA GARI
DNS 43737119-C
CCOO

pagesos solidaris

Esquema de les opciones de resolución, protección y respuesta frente a una situación de acoso sexual o por razón de sexo en la Fundació Pagesos Solidaris

Opciones de la persona que sufre la situación	*Consiste en:*
Dirigirse directamente a la persona autora de los hechos (Acción directa)	Dirigirse a la persona que está provocando la situación ofensiva y pedirle que no se repita
Comunicar la situación y solicitar asistencia a la empresa para solucionar el problema	Formular una **Queja a la empresa y** solicitar **asistencia y apoyo a** la persona de referencia para solucionar la situación
(Via resolución interna)	Presentar **denuncia interna a la empresa** para iniciar el proceso interno de **Investigación** de los hechos y si fuera necesario, **sancionar** la conducta
Acudir a la via administrativa o a la via judicial (Via externa)	Interponer una **Denuncia** en **Inspección de Trabajo** Interponer **una demanda (Orden social)** Presentar una **querella (Orden penal)**

Proceso interno Fundació Pagesos Solidaris

MARGARITA GARI
DNS 43787119-C
CC OO

pagesos solidaris

Ficha Queja Interna

QUEJA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Fecha:	

Nombre Completo "Persona de Referencia" que recibe la queja:

Nombre Completo de la Persona que formula la queja:

Descripción de la queja: *(Esta ha de incluir detalladamente los hechos, el día (fecha), lugar, hora, etc.)*

Atentamente,

Nombre Completo

Firma

MARGARITA GARÍ
DNS 43737119-C
CC OO

pagesos solidaris

Ficha de Denuncia Interna

Fecha:	

DENUNCIA INTERNA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre Completo			
N.I.F.		**Sexo**	
Correo Electrónico.			
Puesto de Trabajo:			
Teléfono:			
Departamento:			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre Completo			
NIF		**Sexo**	
Puesto de Trabajo			
Departamento:			

MARGARITA GARI
DNS 43737119-C
CC OO

DETALLE DE LOS HECHOS DENUNCIADOS (Se concretará el motivo de la denuncia, aportando, si fuera necesario, documentación justificativa)

DATOS DE LOS TESTIGOS

Nombre Completo	
Nombre Completo	
Nombre Completo	

Conforme con lo que establecido en el Protocolo interno de la FUNDACIÓ PAGESOS SOLIDARIS de actuación frente a las situaciones de Acoso sexual o por razón de sexo, solicito que Fundació Pagesos Solidaris, de respuesta a la apertura de un expediente informativo encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso, autorizando con esta finalidad la correspondiente cesión de los datos del presente formulario.

MARGARITA GARI
DNS 43737119-C
CCOO

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE