

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

En el entramado de factores que conducen a la “Igualdad Real” entre hombres y mujeres se hace evidente la importancia de abordar el acoso sexual y por razón de sexo, pues son aspectos presentes en la sociedad y por tanto también en el ámbito laboral, en diferentes grados e intensidades.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad de PROYECTO SOLIDARIO contemplan la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

No obstante, la importancia del tema tratado nos lleva a profundizar más sobre él, estableciendo el presente Protocolo de Actuación y Prevención de Acoso Sexual y por razón de Sexo con el objeto de establecer un marco más preciso a la hora de abordar este tipo de cuestiones. Cuestiones que además son de vertebral importancia en una Organización como PROYECTO SOLIDARIO, que trabaja directamente con niñas, niños y adolescentes.

El Presente Protocolo entra en vigor le 1/3/2019.

Además, decir que dicho Protocolo se integra en el Plan de Igualdad para fortalecer su íntegra implantación en la actividad diaria de la Organización.

2. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, que desarrolle un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Medidas de prevención:

Declaración del Compromiso de la Dirección contra el Acoso de forma activa y continuada, siendo difundida en la Web.

Poner el presente Protocolo en conocimiento de todas las personas que forman la Organización (empleadas, colaboradoras directas y contrapartes).

Facilitar la comunicación directa con la Empresa de Riesgos Laborales y con el Comité de Igualdad.

Valorar las aportaciones que vayan llegando para su posible incorporación al Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Campañas de sensibilización e información a la plantilla respecto a la definición, formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, guía breve para la persona que se siente acosada.

La guía para la persona que se siente acosada incluirá de manera precisa los cauces que están a su disposición:

a. Solicitar información:

- A PROYECTO SOLIDARIO sobre los procedimientos de actuación específicos.
- Al Comité de Igualdad (formado por personas de ambos sexos).
- A la Empresa de prevención de Riesgos Laborales de PROYECTO SOLIDARIO
- Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

b. Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en PROYECTO SOLIDARIO.

c. Presentar una denuncia, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

Acciones formativas para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo:

- Destinadas a todas las personas de la Organización
- Destinadas especialmente a Dirección y a las personas con Responsabilidad de gestión de personas.

Revisión del Código de Conducta, Política de Gestión Personas y del presente Protocolo fomentado la reflexión y el debate interno en base a este tema por medio de diversas iniciativas: debates de equipo, reuniones, seminarios en línea, charlas, etc.

Compromiso de las contrapartes a adaptar el Protocolo contra el Acoso y por razón de sexo y ponerlo en marcha.

3. PROCEDIMIENTO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Objetivo: Dar cauce a las reclamaciones y denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Vigencia: El presente Procedimiento tiene una vigencia indefinida, siendo analizado y revisado para su mejora...

Activación del procedimiento: Dicho Procedimiento se pone en marcha ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo denunciado por la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación.

Atención, seguimiento y evaluación: el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en primera instancia y el Comité de Igualdad si se requiere un proceso más minucioso,

serán las encargas de atender las reclamaciones o denuncias, su seguimiento y evaluación.

Persona encargada de la instrucción del expediente: será nombrada por el Comité y la víctima si así lo desea, solo tratará con ella una vez iniciado el procedimiento.

Duración del Procedimiento: El procedimiento 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), estableciendo un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias en principio no superior a 20 días naturales.

Se garantiza la **audiencia a las partes implicadas**, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

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. Debiendo informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Tipos de procedimiento

1. Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona del Comité tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días al Responsable de Personal quién convocará una reunión del Comité de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el citado Comité.

2. Procedimiento formal

Este procedimiento en principio se activa solo cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables, iniciándose a través de una denuncia por escrito ante el Comité.

Seguidamente, se activará una fase instructora con el nombramiento de un instructor o instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere 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.

La fase instructora finaliza con la elaboración del 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.

El plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias en principio no superior a 20 días naturales.

Principios presentes en el procedimiento informal y el formal

Principio de celeridad.

Principio de confidencialidad: Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad de la persona víctima del acoso y de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados: el Comité encargado de tramitar las denuncias se basa en los anteriores principios, tiene participación de la representación de la Organización y hay presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

Algunos aspectos a tener en cuenta en la denuncia de Acoso

Contenidos mínimos de la denuncia de acoso:

Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.

Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.

Instructor o instructora adecuadas

Dentro del Comité se elegirá a las personas más idóneas para asesorar y asistir a las personas trabajadoras objeto de acoso, así como de ayudar a dichas personas y a la

Organización a resolver los problemas e incidentes que se planteen por la vía informal o extraoficial.

Estas personas deben recibir la formación y los medios adecuados para realizar las funciones encomendadas y garantizarles la protección adecuada frente a las represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

Es conveniente nombrar una instructora o instructor que tenga la formación necesaria e idónea. Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación alguna con la persona denunciante y denunciada.

Medidas cautelares

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Otras cuestiones

Se asegurará que las personas que denuncia no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, la Organización se implicará en la rehabilitación del presunto acosador.

Independientemente del procedimiento que se siga, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

4. EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN UNA ONG DE INFANCIA

Como hemos apuntado al principio del documento, la actuación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo toma vital relevancia en PROYECTO SOLIDARIO por su Misión y razón de ser.

Este apunte supone todo un despliegue de consideraciones que matizan el presente Protocolo, estableciendo unas pautas más exigentes en el manejo del acoso hacia niños, niñas y adolescentes, debido a su posición de vulnerabilidad.

Medidas:

- Situaciones tipificadas como acoso más restrictivas.
- Sesiones de sensibilización a todas las personas de la Organización (órgano de gobierno, dirección, técnicos, voluntarios, contrapartes) y en especial a las personas que trabajan con niñas, niños y adolescentes.
- Incluir el Protocolo de Procedimientos y Prevención del Acoso hacia niños, niñas y adolescentes como un tema transversal en la todas las sesiones de sensibilización y formaciones que lleve a cabo PROYECTO SOLIDARIO.
- Sensibilizar acerca de la responsabilidad de denunciar por parte de los testigos de una situación de acoso a menores, reforzando la cultura “Tolerancia cero frente a estos casos”.
- Firma del Código de Conducta con niños, niñas y adolescentes, por parte de todas las personas de la Organización y especialmente la Dirección y las personas que están en contacto con ellos.
- La no prescripción de los hechos susceptibles de ser denunciados por motivos de acoso a menores de edad, salvaguardando así sus derechos humanos de forma vitalicia, pues por la propia idiosincrasia inherente a las edades tempranas de los humanos es más que plausible que no lleguen a identificar el acoso como tal en ese momento de su vida, o que a pesar de identificarlo sientan confusión o incapacidad para afrontar estas situaciones como una agresión hacia ellos que no tienen que permitir.
- Fortalecer los procesos internos de información
- Despido inmediato de las personas cuyos acosos a menores de edad hayan sido confirmados, tomando todas las medidas que estén al alcance de PROYECTO SOLIDARIO para que no vuelva a reincidir: alertando sobre lo acontecido y por supuesto, no ofreciendo referencias de personas con acosos confirmados cuando busquen trabajo en otras entidades, etc.