

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Todas las personas tienen derecho a un trato digno y el acoso sexual atenta contra la dignidad de las personas. Es por ello, que la empresa JOCNET GESTIO ESPORTIVA, S.L. no permitirá ni tolerará estas situaciones y establece las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de situaciones que puedan vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras.

PRINCIPIOS BÁSICOS:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo.

3º.- Estas conductas, una vez probadas, se considerarán como falta disciplinaria grave o muy grave. Se protegerá especialmente al trabajador o trabajadora que haya sido víctima de tal situación, salvaguardando la confidencialidad y sin vulnerar la presunción de inocencia del presunto acosador/a.

4º.- Todo el personal de JOCNET GESTIO ESPORTIVA, S.L. y en especial la alta dirección, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral seguro y digno.

5º.- El presente protocolo establece los medios y el procedimiento para la prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo, con el objetivo de dar una rápida respuesta en el caso de que estos hechos lleguen a producirse.

Ante la denuncia de los hechos, se deberá llevar a cabo la pertinente investigación, caracterizada por los principios de imparcialidad, celeridad, igualdad, confidencialidad, y presunción de inocencia.

La investigación garantizará el derecho de los interesados a formular alegaciones y a utilizar los medios de defensa legalmente pertinentes que permitan llegar a una resolución y, en su caso, a la imposición de una sanción, proporcional a los hechos y culpabilidad suficientemente probada.

6º.- Este protocolo se enmarca en las normas constitucionales, laborales y cuantas referencias legislativas la amparen.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

ACOSO MORAL (MOBBING)

Acoso Moral: Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad o efecto de destruir las redes de comunicación de la persona acosada, dañar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido o agredidos, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes situaciones:

El superior o un compañero o compañeros restringen a la persona las posibilidades de hablar con otros compañeros, mediante la separación física o la prohibición de hablar o comunicarse con él. No asignar tareas a una persona que las tenga incluidas en la responsabilidad de su puesto o asignar tareas degradantes, muy por debajo de sus capacidades o que atenten contra sus creencias.

Ataques a la vida privada de la víctima o críticas permanentes a la vida privada de una persona o la ridiculización de sus creencias religiosas, políticas, éticas o de cualquier otra índole y características físicas, psicológicas o morales de la persona incluyendo al mismo tiempo su orientación sexual

ACOSO SEXUAL

Acoso sexual es 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.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquél no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros, e incluso clientes, proveedores, o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye 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, degradante u ofensivo. Será considerado una conducta discriminatoria por razón de sexo. La discriminación por razón de sexo hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.

–En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por el superior inmediato (coordinador/a), o por un responsable del departamento de personal de la empresa o bien por la gerencia de la empresa.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



b) Procedimiento formal.

–En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.
2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
5. La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo en el trabajo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas legalmente.
6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.