

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y SEXUAL

Consideraciones

El acoso por razón de sexo, así como el acoso sexual, son conductas que vulneran gravemente los derechos humanos, que constituyen un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en las organizaciones.

Esclerosis Múltiple León dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo pero es necesario darle difusión ya que el 90% de mujeres y el 100% de hombres no sabrían a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Objetivo

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.
2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

Medidas

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso
 - 1.1 Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.
 - 1.2 Difundir el protocolo actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - 1.3 Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.

2. . Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.

Procedimiento

Se inicia a partir de la presentación de un escrito aportado por la persona presuntamente acosada. El escrito debe dirigirse a la Junta Directiva.

Inicio de la denuncia

La persona demandante debe dirigirse al Agente de Igualdad mediante un escrito en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

El o la agente de Igualdad convocará a la Junta Directiva para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

Fase preliminar

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. En casos de extrema necesidad, la Junta Directiva se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de quince días la Junta Directiva elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo aun mes.

El proceso se cierra cuando se haya conseguido la mediación entre las parte.

Fase formal

Cuando la Junta Directiva considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Junta Directiva, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 1 mes. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de tres meses.

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas.

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, o según el Reglamento General Orgánico cuando alguna de las partes pertenezca al Voluntariado. En cualquier caso se tratará de una falta muy grave.

El artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido. En denuncias de acoso que impliquen a personal voluntario, se aplicará el Régimen Sancionador previsto en el R.G.O. de conformidad a las conclusiones recogidas en el Informe Final de la Comisión Mixta de Instrucción.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas

Medidas cautelares

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.