



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y EN EL MARCO DE VOLUNTARIADO EN LA FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO

INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO.

Cómo se manifiesta en los planes de igualdad de oportunidades y en el de conciliación laboral, la consecución de la igualdad real y efectiva y el respeto a todas las personas independientemente de su edad, género, raza, orientación o identidad sexual, religión, etc. es uno de los pilares básicos de la filosofía de la entidad.

En la propia constitución española se reconocen como derechos fundamentales:

- Artículo 10.1: La dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad.
- Artículo 14: la igualdad y no discriminación por razón de sexo en sentido amplio.
- Artículo 15: el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a trato degradantes.
- Artículo 18.1: el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Artículo 35: el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y hace una definición de estas conductas en sus artículos 7,8,48,62.

En el artículo 48 de esta ley, se establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias.

Mediante este protocolo, la Fundación Alicia y Guillermo deja expresa constancia de la tolerancia 0 respecto a acciones de esta naturaleza, así como intención de adoptar cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente laboral libre de acoso.

Este compromiso será adoptado tanto por la dirección de la Fundación Alicia y Guillermo como por el conjunto de la plantilla de trabajadores que la integran y las personas que colaboran con la entidad formando parte del equipo de voluntariado o como colaboradoras.

Para ello, la entidad se compromete a realizar acciones de sensibilización a su equipo de trabajadores/as, elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, así como a realizar campañas informativas o acciones de formación para garantizar que todas las personas que forman parte de la plantilla de trabajadores/as y del equipo de voluntariado sepan dónde y como dirigirse ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

DEFINICIONES.

“El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo. El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo”. (Extraído del Manual prevención acoso sexual y por razón de sexo del Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad)

Definición acoso sexual: *El 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.* (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tipologías: Conductas verbales (bromas, comentarios no apropiados y/u obscenos, comunicaciones, invitaciones persistentes, comportamientos que busquen la vejación o humillación, rumores...); conductas no verbales (imágenes, gestos, cartas o mensajes, comportamientos que busquen la humillación de la otra persona...), Conductas de carácter físico (Contacto excesivo o innecesario, arrinconar,).

Definición de acoso por razón de sexo: *Acoso por razón de sexo es 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.* (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Tipologías: Conductas discriminatorias por pertenecer a un género/ orientación/ identidad determinado, Bromas o comentarios ofensivos,

humor sexista, ridiculizar capacidades o habilidades de un determinado género/ orientación o identidad sexual, evaluar el trabajo de las personas con menosprecio o sesgos, asignar tareas por debajo de la capacidad profesional o competencias, trato desfavorable por embarazo o maternidad, cualquier desigualdad o trato desfavorable que se dé en el ámbito de trabajo.

Otro tipo de discriminación por razón de sexo es el que se puede dar a causa del embarazo y la maternidad, en este tipo de acoso se pueden dar las siguientes acciones: asignar trabajos por debajo de las competencias y responsabilidades, atribuir tareas sin sentido y en plazos imposibles, impedir el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo, denegar permisos y licencias, amenazar con represalias en el caso de que decida disfrutar de los permisos y derechos.

EL COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN ALICIA Y GUILLERMO.

- Promover condiciones de trabajo y de voluntariado libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La no discriminación de ninguna de las personas que forman parte de la Fundación Alicia y Guillermo (dirección, trabajadores/as, equipo de voluntariado, personas usuarias, colaboradores/as) por razones de edad, género, orientación o identificación sexual/ de género, religión, cultura, diversidad funcional u otra característica.
- Sensibilización de la plantilla y equipo de voluntariado acerca de la detección e intervención ante cualquier caso de acoso o discriminación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

Este protocolo será aplicable a todas las personas que forman parte de la Fundación Alicia y Guillermo, ya sea como personal asalariado, equipo de voluntariado, personas usuarias y miembros del patronato.

MECANISMOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS SANCIONADORAS.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Comentado [FAyG1]: Extraído del manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo del Ministerio.

Ante cualquier caso de conductas de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación a otra de las personas que forman parte de la Fundación Alicia y Guillermo (personal asalariado, equipo de voluntariado, personas usuarias o colaboradores/as) la dirección de la entidad impondrá sanciones disciplinarias que en función de la gravedad de la acción pueden ser:

- *Inhabilitación para el ascenso profesional durante un periodo de tiempo.
- *Cursos de sensibilización.
- *Despido disciplinario
- *Suspensión de empleo y sueldo.

Si se dan agravantes como reincidencia en la conducta de acoso, el acoso a personas de especial vulnerabilidad, o acoso aprovechando la situación de subordinación de la víctima el despido disciplinario será inmediato.

Además, para facilitar a las personas que pueden ser víctimas de este tipo de acoso el poder denunciar estas situaciones, la dirección será totalmente accesible para que sus trabajadores/as y el equipo de voluntariado puedan hacer estas denuncias de forma libre y en un entorno de confianza, garantizando en todo momento la intimidad y el respeto.

Para tomar la decisión de las posibles sanciones disciplinarias se designa un comité asesor encargado de evaluar la gravedad de la acción, en función de la que se va a tomar la decisión de que sanciones se van a emplear.

Además, existe un protocolo estandarizado para trabajadoras víctimas de violencia de género que se difunde entre los y las trabajadoras para que sepan cómo actuar en el caso de darse un caso de este tipo. La Fundación Alicia y Guillermo también dispone de un Plan de conciliación laboral para

que las trabajadoras y los trabajadores puedan compaginar la vida laboral con la familiar y evitar que se puedan dar razones de discriminación por razones de embarazo y maternidad.

PROCEDIMIENTO

1. Formación de comisión para tramitar las denuncias formado por personas expertas en igualdad de género.
2. Informar a toda la plantilla y equipo de voluntariado de este protocolo, indicando que cualquier persona que haya sido víctima o conozcan alguna situación en la que se den casos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo pueden denunciarlo al comité.
3. Una vez el comité es informado de una actitud de este tipo, se comunica en el plazo 2/3 días a la Dirección de la Organización.
4. La dirección, junto con el comité estudiarán el caso y tomarán las medidas sancionadoras que procedan según la gravedad de las acciones y los agravantes mencionados en puntos anteriores. Consideramos el máximo agravante el que se produce hacia las personas más vulnerables por razones de diversidad funcional o exclusión social, en cuyo caso el despido o finalización de relación de voluntariado será inmediato.
5. Elaboración de un informe de conclusiones.
6. Todo el procedimiento será urgente y confidencialidad, protegiendo la dignidad de la víctima.
7. Como medidas de prevención se realizarán acciones formativas y de sensibilización a la plantilla de trabajadores/as y al equipo de voluntariado.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO.

1. Principio de celeridad.
2. Principio de confidencialidad.
3. Principio de protección de la intimidad y dignidad de las personas.
4. Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados.