

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZONES DE SEXO.

INDICE:

1. Introducción.....	pg 3
2. Marco legislativo.....	pg 4
3. Ámbito de aplicación y vigencia.....	pg 5
4. Definición y medios.....	pg 5
5. Responsabilidad y funciones.....	pg 6
6. Procedimiento de actuación.....	pg 8
7. Difusión	pg 11
8. Procedimiento de vigilancia y verificación.....	pg 11
9. Anexo I.....	pg 12

I. INTRODUCCIÓN:

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 14 el deber de protección del empresario, que deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y para ello en su artículo 16, determina la obligación de evaluación de los riesgos y de la planificación de acciones preventivas frente a los mismos, incluidos los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligada a la organización y características de las relaciones laborales.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice “ Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

El Club Natación Almería ha establecido una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de las personas empleadas a recibir un trato respetuoso y digno, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados. Indicando que debe ser comunicada a todos los miembros del Club, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos trabajadores.

Para hacer efectiva este compromiso se ha diseñado este protocolo, con la definición de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan acoso laboral y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas preventivas adecuadas en cada caso, diseñar y aplicar medidas reactivas apropiadas y la supervisión de la eficacia de tales medidas preventivas y reactivas.

En todo caso, cabe insistir que el protocolo se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. En

primera instancia, incluso, de evitación de las conductas de acoso y en el peor de los casos, de generar el menor efecto posible sobre quienes las sufren.

Por otra parte el actual Plan de Igualdad del Club Natación Almería establece como medida la negociación con los trabajador@s de un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, así como la sensibilización y formación de la plantilla en materia de prevención del acoso.

El Club Natación Almería hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. De acuerdo con ese compromiso, declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

El Club Natación Almería se compromete a que la plantilla conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. La plantilla se compromete a conocer el presente protocolo, a implicarse en la formación que la empresa desarrolle en materia de actuación frente al acoso así como apoyar a la víctima de acoso en cualquiera de sus formas.

El Club Natación Almería garantiza que toda persona que se considere víctima de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, tendrá derecho a presentar una denuncia internamente, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas. A través de este protocolo se pretende establecer un procedimiento interno para el tratamiento de casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, garantizar la confidencialidad e intimidad de las denuncias que se interpongan por motivo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, igualmente se pretende mejorar la prevención de este tipo de conductas y sancionar aquellas conductas de acoso.

II MARCO LEGISLATIVO:

Existe un amplio marco legislativo en nuestro país, protegiendo a cualquier persona contra el acoso, empezando por la Constitución Española, que en su artículo 14 indica que “todos los Españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevaler discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. La Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su artículo 3, indica “los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles. Por tanto, no debe existir en el Estado Español ninguna persona que sufra algún tipo de acoso debido

a su condición, y para ello, el Estado ha desarrollado un cuerpo jurídico importante para proteger estos derechos.

Una relación de esta normativa es:

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Convenio 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- “Código de Conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991.
- Directiva 2.006/54/CE del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. • Estatuto de los Trabajadores.
- Convenios colectivos.
- Ley Orgánica 5/2010, Artículo 173 del Código Penal.
- Ley 31/95 de PRL (prevención de Riesgos Laborales).

III Ámbito de aplicación y vigencia:

El presente protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo será de aplicación a toda la plantilla del Club Natación Almería, entrará en vigor desde la firma del mismo y podrá ser revisado si las partes así lo consideran.

IV Definiciones y medios:

Acoso sexual: 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.

A modo de ejemplo no excluyente se considera acoso sexual:

. Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, miradas y gestos obscenos, llamadas telefónicas, tocamientos, palmaditas, pellizquitos, roces, insinuaciones, proposiciones o comentarios de tipo sexual, imágenes obscenas, demandas de favores sexuales, amenazas para mantener relaciones sexuales, así como el condicionamiento de un derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual.

Acoso laboral: La situación en la que se ejerce violencia psicológica de forma sistemática y recurrente en el lugar de trabajo con la finalidad de atentar contra su dignidad e integridad psíquica y crear un entorno laboral hostil y humillante para la víctima.

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Protocolo establece una actuación preventiva frente al acoso laboral, basada en la prevención de los riesgos psicosociales, que parte de un diseño adecuado de la organización, complementado con la evaluación y control de dichos riesgos. Todo ello integrado con el resto de la actividad preventiva, así como la inclusión de prueba complementaria con protocolos específicos de vigencia de la salud.

A modo de ejemplo no excluyente se considera acoso laboral:

. Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, órdenes de imposible cumplimiento, ocupación en tareas inútiles, menospreciar la labor del trabajador/a, aislamiento y prohibición de comunicación con el resto de trabajadores/as, insultar, o reprender reiteradamente al trabajador/a delante de compañeros/as, difundir rumores sobre su trabajo o vida privada, vulneración sistemática de sus derechos laborales, etc.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A modo de ejemplo se considera acoso por razón de sexo:

. Utilizar humor sexista, ridiculizar a las personas en función de la pertenencia a un sexo u otro, impedir el ejercicio de los derechos de conciliación.

V Responsabilidades y Funciones:

V.I Responsabilidades

- Es responsabilidad directa de la empresa velar por el cumplimiento de la Ley y asegurarse que todos los empleados reciben un trato digno y que no se producen situaciones de Acoso Laboral. La Empresa debe de dotar de los medios necesarios para la realización, implementación y ejecución del presente Protocolo.
- Es responsabilidad directa de los mandos intermedios velar por el cumplimiento de la Ley en materia de acoso laboral, otorgando un trato cortés y respetuoso a todos los empleados y vigilar que todos los empleados lo hacen de igual forma.
- Es responsabilidad directa de los trabajadores relacionarse con todos los trabajadores de una forma educada, cortés y digna. Todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de observar y comunicar al Comité de Crisis cualquier indicio o incidente de posible Acoso Laboral.
- Es responsabilidad directa del Comité de Crisis: Recibir, investigar y gestionar cualquier posible Acoso Laboral, de forma confidencial, objetiva e imparcial.

V.II Comisión de investigación

El “Comisión de investigación” es el órgano encargado de tramitar cualquier incidente, queja o denuncia relacionada con el Acoso Laboral y con independencia de la misión asignada, y durante el desarrollo del Procedimiento de actuación, deberá regirse por los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad.

El Comisión de investigación deberá estar compuesto por representantes de los trabajadores (preferentemente miembros del Comité de Empresa o de los Sindicatos con representación en la empresa) en el caso que nos ocupa y al no existir actualmente representantes de los trabajadores se nombrará a un trabajador para que forme parte de la comisión, por parte de la empresa deberían integrar dicho Comité, miembros del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento Jurídico de la Empresa en caso de que lo hubiese y miembros del Departamento de Prevención, Seguridad y Salud Laboral.

La empresa deberá designar un Responsable de la comisión de investigación de entre las personas que constituyen la comisión. Esta elección se realizará mediante voto secreto, para así evitar conflictos de intereses.

Sera la persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. También, se designará a un Secretario de la comisión de investigación, esta persona será la responsable del levantamiento de las actas que procedan, y dará fe del contenido o acuerdos, custodiando el expediente con su documentación La persona “denunciante” y la “denunciada” podrán manifestar su disconformidad con cualquiera de los miembros nombrados de la comisión de investigación, siempre que sea por una causa motivada y razonable.

En caso de considerarse fundamentadas dichas alegaciones, se procederá a la sustitución automática del titular por otra persona que ostentará el mismo cargo y funciones en la comisión.

V.III Vías de Comunicación

La rapidez en actuar ante un caso de acoso, la garantía de acoso en algunos casos y la eficacia en la gestión son tres aspectos básicos en el correcto funcionamiento de un protocolo contra el Acoso. Y para ello, establecer vías de comunicación suficientes y seguras, tanto para las personas denunciantes, como para las personas denunciadas, serán básicas para un manejo correcto de las situaciones. Se podrán comunicar una situación de Acoso Laboral, entre otras, a través de las siguientes vías:

- Buzón de Sugerencias: Este deberá ser ubicado en un lugar visible y estar identificado correctamente. El contenido de dicho buzón será chequeado siempre en presencia de dos miembros de la comisión de investigación. La frecuencia en la que se chequeará el contenido del buzón será como mínimo dos veces al mes. Este sistema tiene como elementos positivos, su sencillez y el poco coste económico para su implantación. Por el contrario, no es un método muy rápido y el anonimato puede que no esté garantizado, al tener que depositar las sugerencias físicamente en un lugar.

- Dirección de correo electrónico o Buzón electrónico: La empresa debería crear una cuenta de email específica para quejas o reclamaciones, cuyos mails recibirán y gestionaran dos personas de la comisión de investigación. Este sistema tiene como elementos positivos, su agilidad, ya que las denuncias pueden ser recibidas y leídas inmediatamente, y el poco coste económico para su implantación. Por el contrario, no se respeta el anonimato ya que el receptor de la denuncia obtiene la dirección de correo electrónico del emisor. La tecnología también nos permite crear Buzones Electrónicos, mediante programas que reciben los correos y remiten siempre desde la misma dirección el mail original, con lo cual, tendría los beneficios del correo electrónico y se obtendría un anonimato completo.

- Teléfono: La víctima o la persona denunciante podrá llamar al teléfono de la Empresa y solicitar hablar con el responsable del Departamento de Recursos Humanos o bien llamar cualquier persona integrante de la comisión de investigación (encargado, representante de los trabajadores, ...), todos ellos deben tener formación sobre el tratamiento que se debe hacer con esta información, para canalizarla a la comisión. Este sistema tiene como elementos positivos, su agilidad, ya que las denuncias pueden ser recibidas inmediatamente, y no tiene coste económico para su implantación. Por el contrario, no se respeta el anonimato ya que el receptor de la denuncia obtiene conoce al denunciante y obtiene, su número de teléfono, y además, se depende de la correcta gestión de la persona receptora de la llamada.

- Presencial: La víctima o denunciante podrá contactar personalmente con la Empresa y solicitar hablar con el responsable del Departamento de Recursos Humanos o bien hacerlo con cualquier persona integrante del comisión de investigación (encargado, representante de los trabajadores, etc.), todos ellos deben tener formación sobre el tratamiento que se debe hacer con esta información, para canalizarla a la comisión.

Seguramente no existe un único canal de comunicación perfecto, ya que encontraremos casos en los cuales la persona denunciante prefiere mantener su anonimato, y otros en los cuales la persona denunciante prefiere sentir la cercanía y confianza que puede darle la persona que recibe la queja o denuncia.

Por ello, la empresa debería establecer diversos cauces de comunicación, cuantos más mejor, para conseguir un buen funcionamiento del sistema. Por último, indicar que todas las vías de comunicación, sea cual sea, será ineficaz, si el personal no la conoce suficientemente, o las personas que deben gestionarla no tienen la formación necesaria para tratar correctamente todas las denuncias. Por ello, la empresa debería realizar campañas de información a los trabajadores de forma periódica (p. e. al inicio de la campaña cada año). Además, la empresa deberá formar continuamente todo el personal que pueda ser receptor de estas denuncias

VI PROCEDIMIENTO DE ACTUACION:

En el procedimiento de actuación ante el acoso se respetarán los siguientes derechos:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o persona que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acosos sexual, laboral y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

En cualquier momento se podrán adoptar medidas cautelares de protección hacia la persona acosada.

Este es en todo caso un procedimiento interno, garantizando que la víctima puede con independencia del mismo iniciar las acciones legales que considere oportunas.

El procedimiento de actuación se inicia a partir de una denuncia o solicitud de intervención por escrito y registrada, según modelo que se indica como anexo, que se dirige al Presidente del Club Natación Almería, la solicitud puede provenir de la persona presuntamente acosada, bien directamente o a través de su representantes legales, también de otras personas próximas que tengan conocimiento del posible acoso. Si la solicitud de intervención no la presenta directamente la persona afectada, se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este protocolo.

En el plazo máximo de 3 días hábiles desde la presentación de la denuncia interna, se informará por el tramitador a la Junta Directiva, a la vista del informe del mismo y los datos objetivos conocidos sobre el caso se podrá decidir tramitar el caso según lo previsto en este protocolo o no continuar con la tramitación y archivar la denuncia, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. No obstante, si estimase la existencia de falta distinta al acoso laboral, tipificada en el régimen disciplinario del convenio aplicable, se seguirá el procedimiento establecido en el mismo.

Si existen indicios claros de acoso laboral, ordenará la inmediata aplicación de las medidas que aconseje la valoración inicial, incoando el expediente de acuerdo con el procedimiento establecido.

En el supuesto de que la valoración inicial no permita una resolución clara, el responsable de la tramitación constituirá en el plazo máximo de cinco días la Comisión de Investigación para situaciones de acoso laboral, que investigará el caso y elevará al responsable de la tramitación un informe de las conclusiones de la investigación y, si procede, con la propuesta de medidas a adoptar. El Comité deberá pronunciarse en el plazo máximo de quince días. Se tendrán en cuenta y señalarán los agravantes que hubiera tenido lugar, por ejemplo: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral, etc.

La Comisión no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias, se trata de una comisión de investigación de hechos que pudieran ser constitutivos de presunto acoso. La potestad disciplinaria será siempre competencia de la Junta Directiva del Club Natación Almería, que podrá adoptar alguna o algunas de las siguientes alternativas:

- . Ordenará, si procede, la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.

- . La inmediata aplicación de otras medidas que se planteen encaminadas a la mejora de la situación existente.

- . Si se pone de manifiesto otras faltas distintas al acoso laboral y tipificadas en la normativa existente o se aprecian hechos que pudieran ser constitutivos de delito, deberá procurar se actúe según las normas procedimentales aplicables..

Las personas que forman parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación básica en materia de prevención de acoso.

En caso que se solicite por alguna de las partes implicadas, se facilitará el cambio de puesto de trabajo siempre que sea posible de una o ambas partes y hasta que se llegue a una resolución.

El Club Natación Almería pondrá a disposición de la Comisión de Investigación los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

La Comisión de Investigación iniciará el proceso con el fin de averiguar la veracidad de los hechos dando audiencia a la víctima, y tomando declaración al presunto acosador/a, y posibles testigos. La Comisión podrá realizar cualquier otra prueba que sea oportuna.

Se garantizará la confidencialidad en todo lo relativo al procedimiento de actuación frente al acoso, especialmente por parte de las personas que son miembros de la Comisión. Estará prohibido divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 30 días naturales desde su constitución para emitir el Informe de Conclusiones. Cualquiera de los miembros de la Comisión de Investigación podrá formular alegaciones particulares al informe de conclusiones. Este deberá ser remitido por escrito a Recursos Humanos. En el informe se indicará como conclusión final si se aprecian indicios de acoso o por el contrario no se aprecian indicios de acoso.

Si se determinan que hay indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se aplicará el Régimen Disciplinario establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Si no se aprecian indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se procederá al archivo del expediente, procurando establecer una organización del trabajo que impida el contacto de los trabajadores/as implicados.

Se informará a las partes del resultado del informe de conclusiones y las alegaciones particulares que hubiera.

Anualmente se informará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de los casos de acoso.

VI Difusión:

Se informará a la plantilla de la existencia del protocolo de acoso. La empresa realizará formación a la plantilla para explicar y dar a conocer el protocolo de acoso.

Se llevará a cabo una campaña de sensibilización sobre la prevención del acoso en el trabajo.

VII. Procedimiento de vigilancia y verificación:

El Comité de Crisis se reunirá anualmente para revisar todas las denuncias por Acoso Laboral que se hayan interpuesto a lo largo del año, revisando también los resultados de las encuestas anónimas de bienestar de los trabajadores. Con toda esa información, se emitirá un informe y se tomarán medidas en caso de ser necesario.

Anexo I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO.

Solicitante (nombre y apellidos):

Persona afectada:

Testigos:

Otros:

Tipo de acoso:

Sexual.

Por razón de sexo.

Laboral

Datos personales de la persona afectada:

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo:

Teléfono

Correo electrónico

Datos profesionales de la persona afectada:

Centro de trabajo: Club Natación Almería

Puesto de trabajo

Datos personales de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Sexo:

Datos profesionales de la persona denunciada:

Centro de trabajo: Club Natación Almería

Puesto de trabajo

Descripción de los hechos:

Solicitud:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso

Firma de la persona solicitante