

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FUNDACIÓN ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA

INTRODUCCIÓN

Desde la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña queremos garantizar un entorno en el que el respeto a la dignidad, el derecho a la intimidad, la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la salud de las personas sean pilares básicos de la política de nuestro Centro, así como rechazar todo tipo de acoso sexual y acoso sexistas, en todas sus formas y modalidades.

El acoso sexual y acoso sexista (por razón de sexo) entendidos como riesgos psicosociales se consideran faltas disciplinarias muy graves, y en algunos casos hasta delitos.

Entendemos por todo ello, que tanto en el ámbito académico como laboral se deben prevenir este tipo de situaciones. La Fundación E.U de Relaciones Laborales de A Coruña actuará de forma rigurosa ante aquellas situaciones que lleguen a ocurrir a través de la detección, investigación y resolución de cada caso incluyendo la imposición de medidas de protección a la víctima y las sanciones correspondientes, todo ello sin que tenga carácter sustitutivo de las vías judiciales aplicadas a este tipo de conductas.

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña con el fin de prevenir, detectar y eliminar cualquier situación de acoso por razón de género y basándose en el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres procede a la elaboración de un protocolo de actuación.

El protocolo tiene como objetivo el de establecer medidas que se aplicarán para prevenir este tipo de actuaciones, a través de la formación, información y sensibilización de todos los miembros del centro universitario (PDI, PAS, y alumnado). Así mismo, dicho protocolo servirá como medio para responder y tramitar las reclamaciones y denuncias presentadas garantizando el derecho de las y los trabajadores a trabajar en un ambiente exento de violencia de género, y garantizará la asistencia y la protección de las presuntas víctimas.

El protocolo pretende ser un instrumento que busca la resolución de situaciones de acoso conforme a los principios de confidencialidad. Y en caso de que no se haya producido situación de acoso servirá como medida preventiva para cualquier trabajador y/o trabajadora.

El Protocolo de actuación ante las situaciones de Acoso Sexual y Acoso Sexista incluirá:

- El fomento de una cultura preventiva contra el acoso a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización.
- La detección, investigación y resolución de conflictos ante situaciones de acoso incluyendo la imposición de medidas de protección a la víctima y aquellas sanciones que se deriven.
- El uso de Instrumentos y acciones necesarias que permitan detectar y eliminar conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso sexista, adoptando las medidas de corrección y de protección que correspondan.
- El procedimiento a seguir:
 - Quienes serán las personas responsables de la atención de presuntos casos.
 - Cómo deberá ser el acompañamiento, asesoramiento y protección a las presuntas víctimas, la investigación de los casos comunicados.

- Cuáles serán las medidas correctoras que se deriven de las conclusiones de la investigación.

Todo ello con garantía del tratamiento reservado de las comunicaciones de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de las personas, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para ello se basará en los siguientes principios:

- La Fundación E.U. de Relaciones Laborales velará para que todas las persona tengan un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral.
- Así mismo la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, tendrá como principio básico del centro el respeto, libertad de expresión, transparencia y derecho de queja de los y las trabajadoras. No permitiendo, ni tolerando todas aquellas conductas irrespetuosas o de acoso.
- La Fundación identificará las posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral y académico en todos sus niveles.
- Toda persona que sea objeto de conductas de acoso por razón de género tienen derecho a plantear una reclamación o denuncia mediante el procedimiento previsto en este protocolo.
- La comisión de igualdad de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se encargará de desarrollar acciones formativas e informativas en materia de acoso sexual y acoso sexista con el objetivo de prevenir estas conductas e informar sobre dicha materia.
- La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña contribuirá a prevenir todas aquellas conductas de acoso sexual y sexista. Todo el personal tendrá el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y protección en el trabajo.

NORMATIVA BÁSICA

1. Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres , esta recoge con carácter general los siguientes conceptos:
 - a. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.

- b. 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.
 - c. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - d. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
 - e. En su artículo 62 dispone lo siguiente: Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:
 - i. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - ii. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - iii. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
 - iv. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
3. Ley 2/2007, del 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia.
 4. Ley 7/2004, del 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres
 5. Decreto legislativo 1/2008, del 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de función pública de Galicia.
 6. Decreto de 8 de septiembre de 1954, por la que se aprueba el reglamento de disciplina académica de los centros oficiales de enseñanza superior y de enseñanza técnica dependiente del Ministerio de Educación Nacional.

AMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para que no se produzca en el centro ningún tipo de violencia física, psíquica. Todas las personas tendrán derecho a recibir un trato respetuoso y digno. La aplicación de medidas se llevará a cabo a través de la formación, información y sensibilización a todos los miembros de la plantilla.

Desde la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se resolverán, con toda garantía, todas aquellas reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, recogidas en la normativa relativa a los derechos de trabajadores y trabajadoras.

El ámbito de aplicación de dicho procedimientos afectará a todos los miembros de la comunidad educativa:

- PDI (personal docente e investigador)
- PAS (Personal de administración y servicios)
- Estudiantes de grado y máster
- Cualquier otro trabajador o trabajadora que preste sus servicios o tenga relación con el centro.

ÓRGANOS ENCARGADOS DE APLICAR EL PROTOCOLO

Con la finalidad de conseguir aplicar e implantar de manera operativa y funcional el Protocolo se constituye una comisión formada por los representantes de la Comisión de Igualdad y un/una representante de Prevención de Riesgos Laborales.

La comisión podrá asesorarse con profesionales externos expertos en dicha materia.

Constitución de la Comisión del Protocolo

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA EL PROTOCOLO	CARGO
Jesús Vázquez Forno	Director de ERLAC
Cristina Faraldo Cabanas	Docente de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
María Luisa Fernández Colín	Docente de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Lucia Varela Porteiro	Docente de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y especialista en Prevención de Riesgos Laborales
Elena Vázquez de la Iglesia	Técnica del Servicio de Orientación y Prácticas de ERLAC
Teresa Reigosa Varela	Técnica del Servicio de Orientación y Prácticas de ERLAC

Las personas que forman parte de la comisión deberán tener formación, o en su caso formarse en igualdad y violencia de género en el ámbito laboral. En caso de ser necesario la formación será facilitada por la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña.

Funciones de la comisión:

- Intervenir en aquellas solicitudes presentadas a la comisión, siempre que se considere necesario, analizando la situación expuesta en la solicitud.
- Mediar, solo cuando las ambas partes así los requieran, con el fin de solucionar la situación de conflicto.
- Elaborar un informe al finalizar el procedimiento.

Difusión del Protocolo

Con la finalidad de que todo el personal y alumnado de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales tengan conocimiento del procedimiento que se describe en este documento, el protocolo será difundido entre PDI, PAS y alumnado de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales a través de la Junta de centro y de los medios disponibles como la web del centro, intranet, redes sociales

PROCEDIMIENTO

Desde el inicio del procedimiento se garantizará la confidencialidad y protección de intimidad del personal que participe y de las partes implicadas. Los datos de carácter personal se registrarán por la L.O 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

El uso de este protocolo no impide que la víctima acuda por la vía jurisdiccional para ejercer sus derechos. En caso de que la Comisión tuviese conocimiento del inicio del mismo asunto por vía judicial se suspenderá la aplicación de este procedimiento.

INICIO

Cualquier miembro de la comunidad educativa que se considere víctima de acoso sexual o sexista podrá presentar reclamación ante la comisión encargada del protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de la Fundación E.U de Relaciones Laborales de A Coruña.

La persona podrá también presentar reclamación verbal ante el Director de la comisión, quien la recogerá en un acta firmada por ambos.

En caso de tener conocimiento, una tercera persona, de los hechos, este podrá presentar reclamación ante la Comisión. Dicha reclamación deberá ser notificada a la presunta víctima, que de ser el caso la ratificará, dicha actuación se recogerá en un acta firmada por cada una de las partes.

DESARROLLO

Recibida la reclamación se abrirá un expediente que se trasladará en el plazo máximo de cinco días a la Comisión encargada del protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de la Fundación E.U de Relaciones Laborales de A Coruña para su conocimiento.

La Comisión procederá a analizar la situación para lo cual solicitará las pruebas documentales y testificales que fuesen necesarias, además de recibir a ambas partes.

Toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el proceso, facilitando la información y documentación necesaria a la Comisión encargada del procedimiento.

En caso de que las partes implicadas decidiesen iniciar un procedimiento de mediación la comisión designará a una o varias personas de sus miembros.

FINALIZACION

La comisión elaborará un informe motivado en el plazo máximo de quince días desde la apertura del expediente.

En dicho informe la comisión indicará la consecución de los hechos, la existencia o no de acuerdo entre las partes implicadas, en caso de que se hubiese iniciado un procedimiento de mediación. También se incluirán las recomendaciones oportunas (apertura de expediente disciplinario, separación entre la persona denunciante y denunciada para salvaguardar los intereses de la persona denunciante)

El informe, una vez elaborado, se facilitará a las partes implicadas, así como a la dirección del centro que adoptarán las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones incluidas en dicho informe.

EVALUACION DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión del Protocolo realizará el seguimiento de aplicación del Protocolo con el objetivo de examinar el buen funcionamiento y detectar fallos en su aplicación y así poder llevar a cabo las modificaciones oportunas. Así mismo realizarán periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

Se realizará un informe anual sobre la aplicación del Protocolo y de sus resultados. El informe se comunicará a la Dirección del Centro.

VIGENCIA

Este protocolo tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación en la Junta de Centro

La comisión del protocolo se constituirá en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de dicho protocolo.

La propuesta de reglamento de funcionamiento de la comisión se aprobará en el plazo de un mes desde su constitución.

DEFINICIONES, MANIFESTACIONES Y FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO

La expresión de acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realiza con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa consulta.

ACOSO LABORAL

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley nº 20.607 (publicada en el Diario Oficial el 8 de agosto de 2012, el acoso laboral es *toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.*

La Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Orden 3519/034 de 09 de agosto de 2012 que acoso laboral es: *"... todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados"*

A continuación describimos posibles manifestaciones y/o conductas constitutivas de acoso laboral, sin que constituyan una lista cerrada pudiéndose incluir supuestos no definidos en la misma:

- Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo.
- Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en el Centro.

ACOSO SEXUAL

"Constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva para la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante".

Alguna de las manifestaciones y/o conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- invitaciones impúdicas o comprometedoras
- uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo
- gestos obscenos
- contacto físico innecesario, rozamientos
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

“Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.”

Alguna de las manifestaciones y/o conductas constitutivas de acoso sexista, entre otras, las siguientes:

Lo que diferencia el acoso sexista del psicológico o laboral es el motivo sexista desencadenante de las conductas hostigadoras, el contenido sexista de alguna de las mismas y su carácter discriminatorio por razón de género. Sirva como ejemplo esta lista no exhaustiva:

- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
- el aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- impartir órdenes vejatorias
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- la violencia verbal, gestual o física.

INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO SEXISTA

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso sexual y de acoso sexista se regula en el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, del 12 de abril, en los convenios laborales aplicables al personal de la Universidad y en el Reglamento de Disciplina Académica del alumnado.

INFRACCIONES DEL PERSONAL LABORAL

FALTAS MUY GRAVES:

- El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

FALTAS GRAVES:

- La falta de respeto debido.
- La desconsideración.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

FALTAS LEVES:

- La incorrección con el público y con los compañeros o compañeras y/o personas subordinadas.

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

- Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días de haberse cometido.
- Las faltas graves prescriben a los veinte días de haberse cometido.
- Faltas leves prescriben a los diez días de haberse cometido

Las sanciones están reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público y en los Convenios Colectivos de aplicación en las universidades. Dichas sanciones quedarán registradas en el expediente personal de la persona infractora. La cancelación de las sanciones se registrará en el expediente personal al año, tres años o cinco años en función de la gravedad de la infracción cometida a petición de la persona interesada.

Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona infractora. La cancelación de las sanciones se anotará en el expediente personal al año, tres años o cinco años en función de la gravedad de la infracción cometida a petición de la persona interesada.

INFRACCIONES DEL ALUMNADO

FALTAS MUY GRAVES:

- La ofensa grave de palabra u obra, a compañeros/as, y personal de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista muy grave en los términos definidos en el presente protocolo.
- La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra el profesorado. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista en los términos definidos en el presente protocolo.

FALTAS GRAVES:

Se consideran faltas graves las palabras o hechos indecorosos entendiéndose por tales el acoso sexual y el acoso sexista, en los términos definidos en el presente protocolo.

FALTAS LEVES:

El régimen disciplinario del personal docente e investigador, estudiantes y personal de administración y servicios es el contenido en la legislación general administrativa y laboral que les resultase de aplicación.

Según lo establecido en el Decreto de 8 de septiembre de 1954 (BOE núm. 285) por el que se aprobó el Reglamento de disciplina académica, se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- La ofensa grave de palabra u obra, a compañeros/as, funcionarios/as y personal laboral de la UCA. Se considera
- como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista muy grave en los términos definidos en el presente protocolo.
- La injuria, ofensa o insubordinación contra las autoridades académicas o contra el profesorado. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista en los términos definidos en el presente protocolo.

Se consideran faltas graves las palabras o hechos indecorosos entendiéndose por tales el acoso sexual y el acoso sexista, en los términos definidos en el presente protocolo.

Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona infractora.