

ANEXO 1

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Tajamar.

ANEXO 1

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

El objeto de este protocolo es el dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a cuyo tenor: *“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 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 la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”*

Desde el colegio Tajamar se ha estado trabajando para elaborar un Protocolo de Actuación, para facilitar el proceso de actuación a las posibles personas afectadas. Dicho Protocolo será de aplicación a todos los trabajadores/as y comprende las formas de actuación tanto ante el acoso laboral como el sexual.

En primer lugar, se definen las dos actuaciones que se intentan prevenir con este Protocolo de Actuación.

Por acoso laboral se entiende todo comportamiento manipulador dirigido a un trabajador con el fin de menoscabar su integridad personal, profesional y moral, ya venga este comportamiento de un superior, de un subordinado o de un colectivo de trabajadores que persiguen tal fin.

El acoso sexual queda definido por la propia Ley de Igualdad en su artículo 7 como 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.

Dado que el *"Carácter Propio"* de este colegio establece que la empresa tiene como misión "procurar la adquisición de una formación humanística y cultural amplia, basada en una concepción trascendente del hombre y de la historia", con una visión cristiana, se ha de velar para que todo el personal de la empresa respete tal principio y, por lo tanto, no se produzcan situaciones de acoso que atenten directamente a su dignidad.

En este marco, Tajamar manifiesta su compromiso de prevenir y evitar situaciones de acoso laboral o sexual. De igual forma, se compromete a resolver y sancionar los casos que pudieran darse, como respuesta para garantizar la dignidad de cada persona, así como la igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as de Tajamar tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no tolerando la empresa que tales derechos puedan ser conculcados dentro del ámbito laboral.

A este respecto se recuerda que el Convenio Colectivo aplicable a Tajamar (VI CC *"de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos"*), señala como infracción muy grave "las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro" y más concretamente el artículo 13 y el 13 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social señalan como infracción muy grave "el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

La empresa investigará todas las denuncias de acoso que se le remitan, garantizando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad tanto de los temas tratados como de las personas intervinientes en los mismos.

Corresponderá a la Dirección del centro adoptar las medidas disciplinarias que correspondan, cuando se detecten conductas constitutivas de acoso laboral o sexual, que serán consideradas como faltas laborales, en función de la gravedad de los hechos.

Asimismo se comunicará a la fiscalía cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de un ilícito penal.

2. PREVENCIÓN DEL ACOSO

La prevención del acoso ha de darse en dos niveles, uno teórico, en el ámbito de la formación y el desarrollo humano de los/as trabajadores/as y otro práctico, en el que han de colaborar todos los miembros de la empresa para detectar y erradicar dichas conductas.

Así, en el primer nivel, la empresa se compromete a fomentar entre todos sus empleados/as la información y educación necesarias en materia de respeto a los derechos de los trabajadores/as.

Y en el segundo nivel, todo trabajador/a de Tajamar tiene la doble obligación de:

- Evitar cualquier conducta que constituya un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de la persona en el ámbito de las relaciones laborales.
- Vigilar el cumplimiento de estas medidas denunciando, según el Protocolo de Actuación, las conductas constitutivas de acoso.

3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Sin pretender ser una lista exclusiva ni excluyente, se incluyen aquí una serie de actuaciones que en principio serían constitutivas de acoso y que, por lo tanto, cuando se produzcan de forma sistemática o habitual, serían motivo de investigación por parte de la empresa:

- Falta de respeto y corrección en el trabajo, en el que se incluye la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- Comportamientos dirigidos a aislar a algún trabajador/a, ignorando su presencia, impidiéndole expresarse o apartándolo del entorno laboral.
- Actitudes que desacreditan a la víctima o merman su reputación laboral, como ridiculizarla en público, difundir rumores desfavorables sobre la misma o imitarla con ánimo de burla.
- Reprender a un subordinado/a de forma pública, salvo exigencia legal del convenio colectivo o que sea una causa excepcional que así lo aconseje.
- Atribuir intencionadamente un exceso de trabajo que busque que el trabajador/a resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, o por el contrario, privarle de trabajo, dejando un vacío de sus funciones.
- Comportamientos sexuales, ya sea a través de actos, gestos o palabras, así como la utilización de lenguaje obsceno por cualquier medio.

La empresa velará especialmente para que no se incurra en acoso o en discriminación a aquellos trabajadores/as que hayan hecho ejercicio efectivo de los derechos que reconoce la ley o el convenio colectivo, para conciliar la vida familiar y profesional, como son los casos de ausencia por lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, garantizando la igualdad de oportunidades de formación y promoción a estos empleados que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, pasan menos tiempo en el lugar de trabajo.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso se ha de desarrollar con eficacia, celeridad y confidencialidad.

Asimismo, aunque la víctima presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los Órganos Judiciales competentes, la empresa no estará exonerada de realizar una investigación de dicho acoso, para dar soluciones adecuadas que garanticen y salvaguarden los derechos de los/as trabajadores/as.

- 1) El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia por escrito a la Dirección del colegio, por parte del/la trabajador/a supuestamente acosado/a. En él figurará la identificación del presunto/a acosador/a y una descripción detallada de los hechos que se denuncian, así como la presencia de posibles testigos. Dicha denuncia, para que tenga validez debe producirse inmediatamente después de los hechos a denunciar. Si lo desea puede hacer uso del modelo de denuncia que se adjunta al final de este documento.

También podrá iniciar el procedimiento cualquier persona que tuviese conocimiento directo de los hechos que pudiesen ser constitutivos de acoso, bien por haber presenciado los mismos, o bien por haber sido conocidos directamente por el relato de la víctima, siempre que se tenga un cargo de responsabilidad en la entidad.

Cualquier medio por el que se haga llegar esta denuncia a la Dirección es válido, siempre que permita tener constancia de su recepción y contenido.

- 2) Recibida la denuncia, la Dirección de Personal, en el plazo de tres días, nombrará una Comisión de Investigación compuesta por tres personas, que analizarán la verosimilitud y gravedad de los hechos denunciados. Dicha Comisión estará formada, siempre que sea posible, por el superior jerárquico inmediato de la víctima, el director/a del Centro y una persona que coordine el personal del colegio (siempre que ninguno de ellos esté acusado en el caso).
- 3) Si la Comisión entiende que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso, dará audiencia a todas las personas implicadas de

manera separada, para tomarles declaración sobre los hechos denunciados.

- 4) En plazo no superior a 7 días hábiles, la Comisión practicará las pruebas oportunas a instancia de quien las proponga y emitirá un informe, en el que se indicará si existen o no indicios de acoso, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
- 5) Una vez elaborado el informe, se dará traslado del mismo a los/as implicados/as para que puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas, en un plazo de 5 días hábiles.
- 6) Transcurridos estos plazos se elevará el informe junto con las alegaciones, si las hubiere, al Director del centro, en un plazo de 2 días hábiles, para realizar una valoración del mismo, trasladando el mismo al Comité de Dirección. Este último, en un plazo no superior a 2 días, dictará la resolución que proceda en la que podrá tomar medidas correctoras e incluso sancionadoras.
- 7) La resolución adoptada será comunicada fehacientemente al denunciante y al denunciado.

Cualquier empleado/a puede utilizar los medios de queja o denuncia descritos con anterioridad, de manera confidencial y sin temor a represalia alguna.

Asimismo la empresa pone especial relevancia en que todos sus empleados/as tienen el derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a conservar su buena imagen. En consecuencia el colegio Tajamar no tolerará falsas denuncias destinadas a causar daño a otro empleado/a, por lo que en el caso de probar la falsedad de la misma se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

La existencia de este protocolo de actuación será comunicado por Tajamar para conocimiento de todos sus trabajadores/as con la finalidad de articular un procedimiento de denuncia eficaz y al alcance de cualquier empleado/a y se encuentra a la disposición del Delegado de Prevención de Riesgos Laborales para todo aquel que quiera conocerlo en profundidad o hacer uso de él.

5. MEDIDAS Y SANCIONES

Sin perjuicio de las medidas que se establezcan en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo ya mencionado, se recuerdan aquí las siguientes:

5.1. Medidas: separación de la víctima de la persona acosadora, que se podrá llevar a cabo, según la gravedad de los hechos, con el cambio en el puesto de trabajo, medidas de alejamiento y comunicación entre ambas, etc.

5.2 Sanciones: serán las previstas en el Convenio Colectivo de aplicación en el centro. Estas sanciones se graduarán dependiendo de la calificación que de los hechos dada por la Comisión de Investigación, pudiendo ir desde:

- Amonestación escrita en caso de faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos semanas, cuando tengan la consideración de graves.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días o despido, en caso de que sean hechos constitutivos de infracción muy grave.
- despido disciplinario, conforme al art. 54 y ss del Estatuto de los Trabajadores, si la circunstancia es tan grave que supone un incumplimiento muy grave y culpable del trabajador.

A LA ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL

D. / DÑA. _____

En su condición de _____

con D.N.I. número _____

y con domicilio en _____
(en adelante el/la denunciante)

DICE:

Que formula denuncia por entender que D. /Dña _____ está sometido/a a un supuesto de acoso, que se fundamenta en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: El/La denunciante presta sus servicios en:

Sección / Servicios Centrales _____

Departamento _____

Dependiendo jerárquicamente de: _____

Con el siguiente número de teléfono de contacto _____

SEGUNDO: La denuncia se dirige contra: D./Dña. _____
(si son varias personas las denunciadas especificar con nombre y apellidos a todas ellas)

Especificar si existe o no dependencia jerárquica con los denunciados _____

TERCERO: Los hechos en los que se basa esta denuncia son los siguientes:

CUARTO: El denunciante solicita la tramitación de la denuncia y que se investiguen los hechos que anteceden, siguiendo el protocolo para el tratamiento del acoso laboral y sexual del Centro Cultural y Deportivo Tajamar.

Firma del denunciante:

Firmado: D. / Dña.

En _____ a _____ de _____ de _____