1. OBJETO

El protocolo sobre el acoso en los centros de trabajo de SOLTEC trata de prevenir así como actuar ante cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Con él se pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas.

- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la entidad.

2. ALCANCE

Toda la plantilla de SOLTEC, incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

3. DECLARACIÓN DE INTENCIONES

La dirección se compromete a poner los medios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier acoso o forma de violencia, siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 sobre medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo,

SOLTEC se compromete a 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.

La entidad trabaja con una serie de valores entre los que se encuentra "el derecho a la dignidad" y "el respeto a la diferencia y a la individualidad". Y cuenta con un Código de Buenas Prácticas que refleja las pautas éticas de actuación.

La dirección velará por la prevención del acoso, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres y otros colectivos en riesgo.

En ese sentido las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso no se tolerarán, tomando las medidas necesarias para erradicarlas, en caso de suceder.

Toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar que se aplique el presente protocolo, y a ser asistido por un representante legal de la plantilla durante la tramitación.

La entidad se compromete a coordinarse con las entidades en las que nuestra plantilla presta servicio, en caso de detectar situaciones en sus centros de trabajo.

Se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento siguiendo la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. CONTENIDO

Definiciones y graduación

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal (ej.: chistes subidos de tono, insinuaciones sexuales, proposiciones, palabras obscenas), no verbal (ej.: gestos sexuales, fotos impúdicas, escritos con contenido pornográfico) y físico (ej.: contacto no deseado como pellizcos, palmadas, roces, intentos de abuso, coacción), de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige que tenga el propósito o produzca atentar contra la dignidad de la persona, en particular si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ej.: chantaje sexual, acoso sexual intimidatorio.

-Leve: Chistes sobre hombres o mujeres, miradas y gestos insinuantes, acercamiento excesivo, pedir citas repetidamente, piropos
-Grave: Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de una ruptura
-Muy Grave: Abrazos, besos no deseados, pellizcos, tocamientos palmados, acorralamientos, presiones para obtener sexo, asalto sexual

Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el objeto de atentar contra su dignidad. Ej.: conductas discriminatorias por ser mujer, infravalorar el trabajo realizado por las mujeres...

Acoso laboral, psicológico, moral o moobing: conductas abusivas de hostigamiento verbal y maltrato psicológico, sistemáticas, deliberadas, ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen a un riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica,

atentando contra su dignidad. Ej.: juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes.

Discriminación: Separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, nivel económico, etc). Ej: menospreciar, someter a malos tratos y abusos. Sobre todo si está basada en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamentos.

A) Medidas preventivas:

-Posicionamiento de la entidad frente al acoso: la primera medida preventiva es la declaración de principios.

-Divulgación: Divulgar estas medidas a la plantilla publicando el protocolo en la página web de la empresa, en los tablones de anuncios, a través de correos electrónicos.
Realizar acciones de información y sensibilización relativas al acoso.

-Entrega y explicación de la existencia del presente protocolo y el cauce de denuncia que deje claramente como actuar: Entregando a toda la plantilla el folleto y explicándolo en asambleas de centros y de aquí en adelante a las incorporaciones nuevas durante la acogida.

-Formación: curso sobre Igualdad de trato y de oportunidades (formar a la plantilla de los diferentes tipos de acoso, las medidas preventivas para evitarlo, y que hacer en caso de sufrirlo)

-Supervisión de que el ambiente de trabajo esté libre de acoso psicológico, físico, etc en los diferentes niveles de la entidad: Prestando una mayor atención a aquellas personas más vulnerables a este tipo de situaciones.

B) Medidas correctoras:

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación) se puede iniciar el cauce de denuncia interna, sin menos cabo de que se pueda ejercer acciones externas. Se respetará durante todo el proceso de derecho a la intimidad y confidencialidad.

- Cauces de denuncia interna
- Cauces de denuncia externa

Cauces de denuncias internas:

Ninguna persona que sea parte involucrada puede formar parte en el siguiente proceso.
La persona puede estar acompañada durante todo el proceso si así lo desea.

Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso graves o muy graves.

1) Poner la queja:

La persona afectada o la persona con conocimiento de los hechos (profesional o personas de igual o superior nivel jerárquico, delegados de personal, etc) transmitirán la queja a su responsable de RR.HH. verbal o escrita (buzón de quejas físico y buzón electrónico de quejas: **denunciacoso@soltec2000.es**) a la mayor brevedad, quedando finalmente siempre por escritos los hechos, por medio del anexo I. Se prestará ayuda a los trabajadores que lo necesiten.

La persona tiene derecho a ejercer una queja y que los hechos se investiguen. Si los hechos no revisten gravedad, como procedimiento informal, se puede ayudar a que la persona interesada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que éste resulta incómodo y solicitar el cese de dicho comportamiento. Por ejemplo, en los casos de acoso ambiental.

Se dará traslado formal al tutor legal en caso de que exista o a la familia de referencia.

2) Investigación:

RR.HH. tendrá el papel de instructor encargado de dirigir las actuaciones y redactar las conclusiones del expediente de investigación, actuando bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Asesoría: persona técnica con formación en igualdad.

Se abre periodo de recogida de información para constatar los hechos en un plazo máximo de 2 días (según la gravedad de los hechos) dando conocimiento de los hechos al denunciado, para que pueda presentar su versión de los hechos. Igualmente se solicitará la versión de las y los posibles testigos si los hubiera, quedando la misma por escrito y firmada. La no colaboración de los mismos se considerará como una falta.

3) Medidas cautelares:

Si fuera necesario por la gravedad, se establecerá como medida preventiva, evitar el contacto de las personas implicadas de manera temporal hasta que se resuelva la situación, salvaguardando siempre a la víctima.

4) Informe:

Las partes intervinientes emitirán un informe en un plazo máximo preestablecido desde que se tiene conocimiento de los hechos:

-asuntos leves: 5 días
-asuntos graves: 10 días
-asuntos muy graves: 30 días

El informe final debe determinar si los hechos son constitutivos de acoso o no lo son.

5) Medidas:

En caso de comprobarse los hechos la Dirección de RR.HH. propondrá la actuación sancionadora a Gerencia, así como las medidas correctoras oportunas, teniendo en cuenta la opinión de los procesos implicados en el caso (equipo valoración, prevención, apoyo personal, etc).

Igualmente, si la denuncia resulta falsa se tomarán medidas sancionadoras hacia la persona denunciante.
Si del informe no se constata situación de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.
La decisión final será trasladada a las personas interesadas, al comité de empresa y a la comisión de igualdad.
Una vez suspendidas las medidas cautelares se velará por que no existan represalias a ninguna de las personas afectadas, incluidos testigos, de ser así se aplicará de nuevo el régimen sancionador.
En caso de necesitarlo, la entidad facilitará apoyo psicológico a la víctima internamente o le derivará a atención externa especializada.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito laboral. -

- *Art 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*
  La gerencia tiene el deber de proteger, garantizar la seguridad y la salud de la plantilla.

- *Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto*
  Art 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, convicciones, discapacidad, edad, sexo.

- *XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:*
  -Art 67 considera falta grave la actuación con persona con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad, siempre que no reúna condición de gravedad que merezca calificación como muy grave.
  -Art 68 Faltas muy graves la actuación con persona con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos. Sanción por faltas:

a) leve: amonestación verbal. Si fuera reiterada por escrito
b) grave: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 15 días cuando exista reincidencia con conocimiento a los delegados de personal o al comité de empresa
c) muy grave: amonestación de despido, suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días o despido.

Cauces de denuncia externa

La entidad facilitara apoyo a la persona en caso de que esta desee iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan: policía, guardia civil o juzgado. En el caso de las personas con incapacidad legal tendrá que ser el tutor quien tome esa decisión.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito penal. -

- *Art 184 Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre,*

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

- *Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del consejo, 23 septiembre 2002 del consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo.*

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dirección de RR.HH llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas. Llevará un registro de número de denuncias, tipo, resolución, y valoración de esta.

6. FORMATOS Y REGISTROS

Anexo I: Ficha tipo de recogida de denuncia.

7. NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art. 48
Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
Ley 31/1995 e Prevención de Riesgos Laborales.
Estatuto de los Trabajadores
Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (2 abril 2007)
Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad Ley general de discapacidad 12/2013

Elaboración	Revisado	Aprobación
Responsable	Responsable	Director

ANEXO I:

Ficha Denuncia

Denunciante	Victima	☐	Testigo	☐
Nombre				
Apellidos				
Puesto de trabajo				
Categoría				
Centro				
Sexo:	Mujer	☐	Hombre	☐
Circunstancias que motivan la denuncia				
Descripción:				
Fecha y firma				

Esta ficha está en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal