

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE EL ACOSO EN EAPN-ES

FEBRERO 2021



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

INTRODUCCIÓN

EAPN-ES (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español), en línea con la **misión, visión y los valores** que declara en su **Pan Estratégico** y dentro del ámbito de su **Plan de Igualdad, Política de Personal y Prevención de Riesgos Laborales**, manifiesta su total rechazo a todo tipo de acoso en el entorno de trabajo y se compromete a fomentar unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas.

Así mismo, declara su compromiso de **tolerancia cero ante el acoso y su desaprobación clara y rotunda ante actitudes discriminatorias, ofensivas y/o abusivas**. Para dar cumplimiento a estos compromisos, hemos elaborado el presente Protocolo que recoge medidas preventivas y el procedimiento a seguir en el supuesto de que cualquier persona denuncie un posible caso de acoso.

ANTECEDENTES

- **Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978** -BOE núm. 311- (CE) que reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** -BOE núm. 269 -(LPR) que establece que el empresario debe garantizar todos los aspectos de la seguridad y la salud de los trabajadores dentro del ámbito laboral. Por ello se han de adoptar medidas preventivas de integración y protección.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** -BOE núm. 71- (LO de Igualdad) que determina que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello debe arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET -BOE núm. 255- (LET) que recomienda la creación de Planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores, siendo este el caso de EAPN-ES.
- **Plan de Igualdad de EAPN-ES, de febrero de 2018.**
- **Política de personal de EAPN-ES, de julio de 2018.**

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. **Definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso**
2. Disponer del **procedimiento de intervención y de acompañamiento** con el fin de atender y resolver estas situaciones con la **máxima celeridad** y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral seguro en el que se **garanticen la integridad y dignidad de las personas trabajadoras**
4. Establecer las **medidas preventivas** necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. **Garantizar los derechos** de trato justo y la confidencialidad de las personas implicadas.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Este protocolo es aplicable a **todos los ámbitos de actuación de EAPN-ES en las que exista una relación de dependencia organizativa** de tipo laboral e incluye a todas las personas trabajadoras de

EAPN-ES, sin que el tipo de relación existente con EAPN-ES suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

DEFINICIONES

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta sistemática **vinculada a cualquier circunstancia personal** (origen étnico o racial, orientación sexual...) **que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.**

Se considerará acoso discriminatorio las conductas aquí señaladas, sin que estas tengan un ánimo excluyente o limitativo:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.

ACOSO SEXUAL: Cualquier **comportamiento verbal o físico, no deseado, 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, molesto u ofensivo. **El acoso sexual podrá darse en aquellas conductas de carácter grave (por ejemplo: tocamientos, compartir imágenes, agresión sexual, etc.) aunque el comportamiento no haya sido reiterado o sistemático. Para las conductas que entrañan menor gravedad sí se solicitará que se produzcan de forma reiterada y sistemática.**

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- La difusión de rumores sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- El compartir o difundir imágenes o vídeos de la persona con intención de sexualizarla o humillarla de forma sexual.
- La realización de observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la víctima
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Toda agresión sexual
- La imposición de todo contacto físico deliberado y no solicitado (arrinconar, rozar, pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados)
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, Redes Sociales, sistemas de mensajes, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: **Comportamiento, continuo y sistemático relacionado con el sexo de una persona** y relacionado con el acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación. Ha de tener del propósito de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- La realización de conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Limitar el acceso a promociones en el ámbito laboral, formación, etc por razón de sexo.

ACOSO MORAL O MOBBING: Se trata de un tipo de **violencia psicológica, verbal o física realizada de forma repetitiva y prolongada en el tiempo, con la intención de menoscabar el trabajo, destruir la reputación u obtener beneficios personales, organizativos o laborales.**

Dentro de este tipo de acoso se pueden identificar, sin ánimo excluyente ni limitativo, los siguientes comportamientos:

- La humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación.
- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.
- La asignación de tareas no proporcionadas de forma deliberada. Esto incluye la saturación de trabajo o, por el contrario, la escasez de actividades laborales.
- La apropiación reiterada del trabajo ajeno con una finalidad lucrativa.
- El cuestionamiento o el ignorar sistemáticamente las opiniones, ideas o propuestas de una persona o grupos de personas.

Todos los tipos de acoso denunciados pueden producirse en una relación jerárquica (formal o informal) por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente). El acoso también puede producirse **entre compañeros y compañeras** e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la/s persona/s objeto del mismo. **Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o a un grupo.**

PROCEDIMIENTO

FASE 1: DENUNCIA

En el caso que **un miembro de la Organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a**, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

- El caso se **presentará por escrito, a través del Formulario de Denuncia**, anexo a este documento, a Recursos Humanos. En el caso de que el conflicto fuera con Recursos Humanos la denuncia se enviaría a Dirección. También se admitirán denuncias enviadas a través del correo electrónico, si bien se solicitará a la/s persona/s denunciante/s que cumplimenten el Formulario.
- Recursos Humanos informará a Dirección y a la Comisión de Igualdad (si alguno de sus miembros estuviera involucrado en el caso no será informado).
- Si se adjuntan testigos, estos deben suscribir la declaración.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se **preserve la intimidad de las personas involucradas.**
- **Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente;** preferentemente un miembro de la Comisión de Igualdad, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

Las funciones de la persona encargada de la tramitación serán:

1. Informar y asesorar a la/s persona/s que realiza/n la denuncia.
2. Acompañar a la/s persona/s afectada/s en todo el proceso.
3. Custodiar toda la documentación del caso.
4. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Durante esta fase pueden producirse cuatro hechos.

- 1) Que la persona denunciante decida **continuar con el Protocolo**, con lo que se parará a la **Fase 2** y se adjuntará toda la documentación al expediente del caso que pasará a la Comisión de Investigación (véase Fase 2)
- 2) Que la persona denunciante decida **no continuar con la denuncia**. En este **caso la Organización se reserva el derecho de**, en el caso de haber detectado alguna señal de acoso, y siempre respetando la confidencialidad de las personas afectadas, pueda o bien **continuar con la denuncia de oficio o adoptar medidas preventivas, de sensibilización y/o formación**, así como realizar las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos. La documentación (la denuncia y las pruebas aportadas, si fuera el caso) será devuelta a la persona denunciante (archivo del caso).
- 3) Que se decida **desestimar la denuncia**. Si la Organización no observe indicios de acoso el caso será desestimado y la denuncia archivada.
- 4) La posibilidad de **realizar un proceso conciliatorio**. Antes del inicio del procedimiento, y si las partes involucradas consienten, se podrá promover un diálogo entre las partes afectadas asistido por un miembro de la Comisión de Igualdad. Estas acciones del proceso conciliatorio podrían no ser registradas por escrito. **Si durante este proceso no se llega a ningún acuerdo o si estos se incumplen y continúa la situación de acoso se pasará a la Fase 2**

El tiempo estipulado para esta fase será de 7 días hábiles.



FASE 2: CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se creará una **Comisión de Investigación** que estará formada por **Recursos Humanos, Dirección y una persona miembro de la Comisión de Igualdad**. En el caso de que la denuncia sea dirigida a Dirección o Recursos Humanos, su puesto en la Comisión de Investigación sería ocupado por un miembro de la Comisión Permanente (de la secretaría o de la persona en la que se delegue). La Comisión de Investigación estará formada por un máximo de tres personas.

La Comisión de Investigación tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por el anonimato y confidencialidad de todas las personas implicadas.
2. Custodiar la documentación del caso.
3. Determinar si el proceso de investigación se realizará de forma interna, a través de la Comisión, o contratando servicios externos.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

El tiempo estipulado para esta fase será de 7 días hábiles.



FASE 3: INVESTIGACIÓN

Si se determina realizar una investigación interna **esta será realizada por la Comisión de Investigación**, que actuará como los responsables de la gestión del proceso y de la custodia de la documentación. **EAPN-ES debe facilitar todos los medios necesarios para la realización de esta fase.**

Esta fase constará de los siguientes procesos:

1. **Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.** En este momento la Comisión de Investigación puede decidir si se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación e incluirla en la investigación. Así mismo, de ser necesario, se volverá a entrevistar con la/s persona/s denunciante/s para completar el relato de los hechos.
2. **Informar de la denuncia** a la/s persona/s acusada/s para que tengan conocimiento de los cargos y puedan preparar la defensa.
3. **Recabar todas las pruebas posibles.**
4. **Entrevistarse con todas las personas involucradas en el caso** (la/s víctima/s, la/s persona/s denunciada/s, los y las testigos, etc). Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y prestar su colaboración.
5. **Definir si se precisan medidas cautelares adicionales**, como por ejemplo el cambio de puesto o de horarios de las personas involucradas.
6. **Emitir de forma conjunta un informe de conclusiones.**

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una **estricta confidencialidad y reserva**. No deben transmitir ni compartir ninguna información sobre el caso a personas de la EAPN ES ajenas a esta fase.

En la documentación del caso se deben incluir los audios y/o transcripciones de todas las personas entrevistadas, así como las pruebas aportadas.

La duración máxima de esta fase es de 20 días hábiles.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificación a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosado-ra/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- **Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.**
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- **Circunstancias agravantes o atenuantes observadas.**
- **Conclusiones.**
- **Propuesta de medidas correctoras si procediera.**

El informe será vinculante.



FASE 4: RESOLUCIÓN

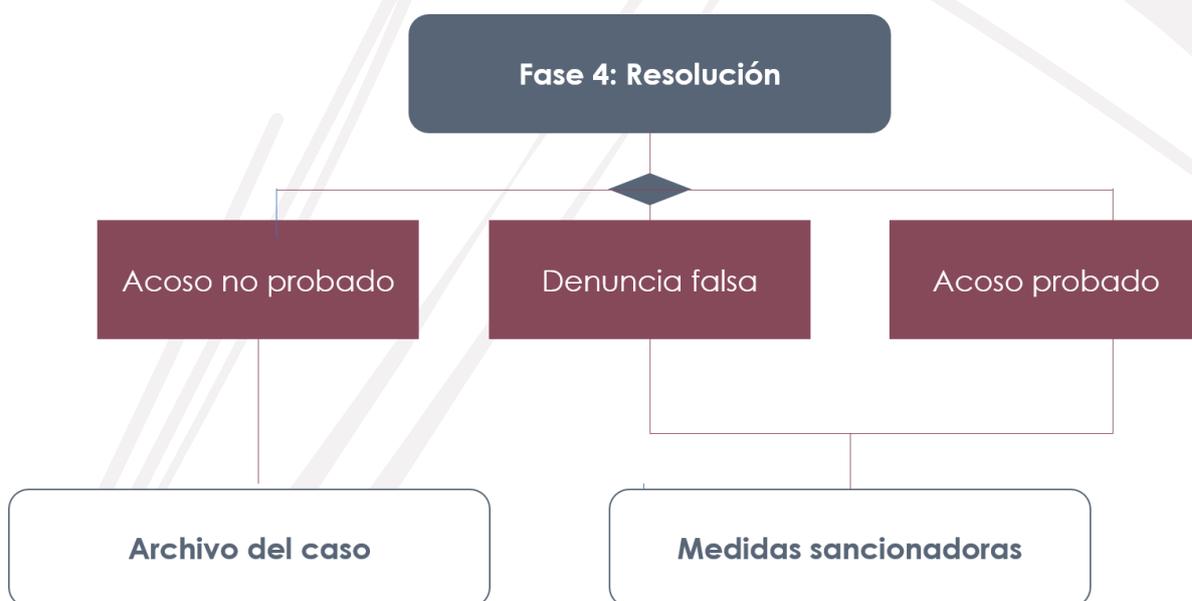
El informe vinculante realizado por la Comisión de Investigación o por las personas encargadas de la investigación externa si fuera el caso, **se remitirá a la Dirección** (o al miembro designado de la Comisión Permanente en el caso de que el conflicto sea con la Dirección), que tiene la obligación de adoptar una resolución en un plazo máximo de 10 días hábiles.

- Si el informe determina que **existe acoso** se adoptarán las **medidas correctoras y/o sancionadoras oportunas se acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.**

- Si **no se constatan** situaciones de **acoso**, se decide que el conflicto es de carácter interpersonal o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. En este caso la EAPN ES, puede adoptar **medidas preventivas, de sensibilización y/o formación**.
- Las **denuncias falsas** alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser **constitutivas** igualmente de **actuaciones disciplinarias o sancionadoras de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social**.

Se ha de **enviar una copia** de la resolución tanto a la/s persona/s demandante/s como a la/s persona/s acusada/s.

La utilización del Protocolo no impide que paralelamente o posteriormente las vías administrativas o judiciales.



MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación física y/o virtual de la/s víctima/s y de la/s persona/s presuntamente acosadora, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer ni para la/s víctima/s un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. Así mismo, estas medidas tratarán de no afectar a las condiciones de trabajo de la/s persona/s acusada/s a no ser que la gravedad de los hechos así lo obligue.

ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA

Datos de la persona solicitante (identificar a todas las personas denunciantes)

Nombre y apellidos:
DNI:
Teléfono de contacto:
Puesto de trabajo:

Formulo la siguiente solicitud de activación del Protocolo de acoso frente a:

Datos de la contraparte (identificar a todas las personas que se consideren contraparte)

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Tipo de relación laboral:

Debido a los siguientes hechos: (identifique a la/s víctima/a del acoso y los hechos en que se fundamenta la solicitud)

Aporto:

Existencia de testigos
 Sí (especificar): _____
 No

Documentación anexa
 Sí (especificar): _____
 No

Pruebas
 Sí (especificar): _____
 No

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**