



Protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual o por razón de sexo

ASOCIACIÓN COLECTIVO PARA EL DESARROLLO RURAL DE TIERRA DE CAMPOS



Calle Mediana, 5, bajo A
47800 MEDINA DE RIOSECO (Valladolid)
Tfno: 983 725 000
colectivo@cdrtcampos.es
www.somostierradecampos.com

Documento aprobado en la sesión de Junta Directiva celebrada el 22 de octubre de 2020

INTRODUCCIÓN

La Dirección Técnica de la Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos y la representación legal de los/as trabajadores/as acuerdan el sometimiento al presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN frente al ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, en desarrollo y/o prevención de lo dispuesto en la siguiente normativa:

- Art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
- Art. 63 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que permitirán identificar las situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar las actuaciones discriminatorias y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre el equipo técnico, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. ALCANCE

El presente protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Asociación, y será aplicable a:

- Todo el personal del equipo técnico con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o a tiempo parcial.

3. CONCEPTOS

3.1 ACOSO MORAL

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3.1.1. Tipos de acoso moral

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

3.1.2. Medidas preventivas de acoso moral

- Comunicación al equipo técnico de las medidas preventivas reseñadas en el apartado 7 de este documento.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a la Dirección Técnica y personas coordinadoras sobre las mismas.
- Programas formativos en la asociación a este respecto.

3.2 ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación debe desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y debe garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

4.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El instructor o instructora, nombrada por la Dirección Técnica, se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y, en los casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

4.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

5. RESULTADO DE LA INSTRUCCIÓN Y ACCIONES

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario establecido en el capítulo VIII del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Dirección Técnica, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

7. ACCIÓN PREVENTIVA

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección Técnica de la asociación se fomentará:

1. Información y sensibilización. Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas trabajadoras, así como del protocolo de acoso.
2. Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.