

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO HACIA EL COLECTIVO LGTBI



fundación  personas

 Plena
Inclusión

ÍNDICE

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

1 DENUNCIA

2 PRINCIPIOS RECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS

3 INTERVINIENTES

4 DESARROLLO DEL PROCESO

5 TIPIFICACIÓN

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Reclamación o denuncia de la situación de acoso

- A. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento, salvo que consten circunstancias que impidan a la presunta víctima mostrar tal conformidad, como amenazas, coacción, etc., o cualquier otra causa vinculada con su discapacidad o situación de vulnerabilidad.
 3. Las organizaciones sindicales con representación en Grupo Lince Asprona S.L.U. siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
 4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- B. Grupo Lince Asprona S.L.U. proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.
- C. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.
- D. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- E. La imputación de un delito a otra persona a sabiendas de su falsedad o temeridad podrá ser considerado como un delito de calumnias previsto en el artículo 205 del Código Penal y, en su caso, como una falta laboral por transgresión de la buena fe contractual”.

Principios rectores de los procedimientos

- A. Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por alguna persona que le represente o asesore en todo momento a lo largo del procedimiento.

B. Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

C. Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

D. Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

E. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

F. Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o de cualquiera de sus miembros, o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.

G. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia
- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso
- la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas

correspondientes

- la Dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

A. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

B. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a procederá a entrevistarse en primer

lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de **siete días laborales** desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

C. Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la víctima (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la víctima, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días hábiles o 20 días naturales.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

Tipificación

Se considerará como falta grave el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo odiscriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que exista descalificación profesional debido a prejuicios contra las personas LGTBI (ascendente o descendente)
- Que se hayan empleado medios digitales, redes sociales u otras plataformas tecnológicas para difundir, amplificar o perpetuar conductas de acoso. (CIBERACOSO)
- Que se realicen maniobras de aislamiento social, como la exclusión sistemática o la difusión de rumores maliciosos, que menoscaben la integridad y reputación de la persona afectada.
- Que se empleen tácticas encubiertas o indirectas, como la manipulación de información, con el objetivo de desprestigiar o perjudicar a la víctima.
- Que sea por orden
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.
- Que se manifiesten así mismo otras discriminaciones por razón de sexo, edad, raza, origen, pertenencia a un grupo minoritario o etnia o cualquier otra característica identitaria de la víctima.