ZONA PRATS
Comunidad General de Regantes del Canal de la Derecha del Ebro
AMPOSTA
CIF Q4367037A

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILICITA EN EL TRABAJO.

ZONA PRATS DE LA COMUNIDAD GENERAL DE REGANTES DEL CANAL DE LA DERECHA DEL EBRO
CIF Q4367037A
Paseo del Canal, 43-49, 43870 Amposta (Tarragona)

© Documento elaborado con la colaboración de **PALOMO CONSULTORS SL**
(Miembro de CEAL Asociación Española de Auditores Sociolaborales)

Aprobado en reunión entre Empresa y RLT el lunes 18 de enero de 2021

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de **ZONA PRADOS DE LA COMUNIDAD GENERAL DE REGANTES DE LA DERECHA DEL EBRO** y la **REPRESENTACION DE TRABAJADORES** se constituyeron en COMISIÓN PARITARIA NEGOCIADORA con objeto de negociar y elaborar el presente PROTOCOLO para la prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de ACOSO MORAL Y/O SEXUAL, DE DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE SEXO Y/U OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL TRABAJO.

El objeto de este Protocolo es **recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas**, comprometiéndose ambas partes a observar un actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica con el fin de procurar su máxima efectividad.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2.1. Declaración de principios de la Dirección de la Empresa.

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

LA EMPRESA CONSIDERA:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de la Empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

LA EMPRESA INSTA:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y adoptar las medidas necesarias para impedir que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger con especial diligencia a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o testificar.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

2.2. Entrada en vigor y seguimiento

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

Transcurrido un año desde su implantación, la Comisión de Acoso efectuará una evaluación interna sobre el funcionamiento del mismo, procediendo, en su caso, a llevar a cabo las modificaciones que se estimen oportunas.

Firmado en Amposta a 18 de enero de 2021

3. ALCANCE

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

- Todo el personal de la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o a tiempo parcial.
- Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, contratas y/o subcontratas.
- Clientes y Proveedores.
- En general, en cualquier lugar o momento en el que las personas estén por razones profesionales o laborales, incluidos viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la Empresa, etc., así como a cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

4. CONCEPTOS

4.1 Acoso laboral

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

4.2 Acoso moral

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

4.3 Acoso sexual

Es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un superior jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañero de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Propuesta: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

4.4 Discriminación por razón de sexo

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con ocasión del acceso a la formación, a la remuneración del trabajo o la promoción en el puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.5 Otras causas de discriminación ilícita

Es una conducta indeseada basada en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia, cuyo objetivo directo o indirecto es violar la dignidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en torno a la misma.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4.6 Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) Que carezca de justificación y fundamento.

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

4.7 Exclusiones

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 Inicio

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 4 de este Protocolo podrá poner los hechos en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia que deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la denunciante.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias anónimas.
b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

La Comisión de Acoso dará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias estime necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

Si algún/os miembro/s de la Comisión de Acoso estuviera/n involucrado/s en la denuncia por razón de parentesco y/o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, o subordinación jerárquica inmediata respecto del/la denunciante o persona/s denunciada/s, quedará/n inmediatamente apartada/s del procedimiento hasta la resolución definitiva del caso.

Todas las personas que formen parte de la Comisión de Acoso recibirán formación específica y especializada sobre la materia.

Por decisión mayoritaria de sus integrantes, la Comisión de Acoso podrá solicitar la intervención de personas especializadas en algunas de las materias a tratar.

5.2 Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a denunciante así lo prefiere, por el/la trabajador/a de la Empresa o asesor que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia por la Comisión de Acoso:

- Recabarán de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso, en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por la Empresa o ésta sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.
b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

5.3 Procedimiento formal

La intervención formal se iniciará:

- Cuando el hecho sea grave.
- Cuando no se haya solventado el problema en la fase informal.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El Comité de Acoso establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la Empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
  - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
  - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
  - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.

En caso de participar un Mediador/Instructor (consensuado previamente por el Comité de Acoso) informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

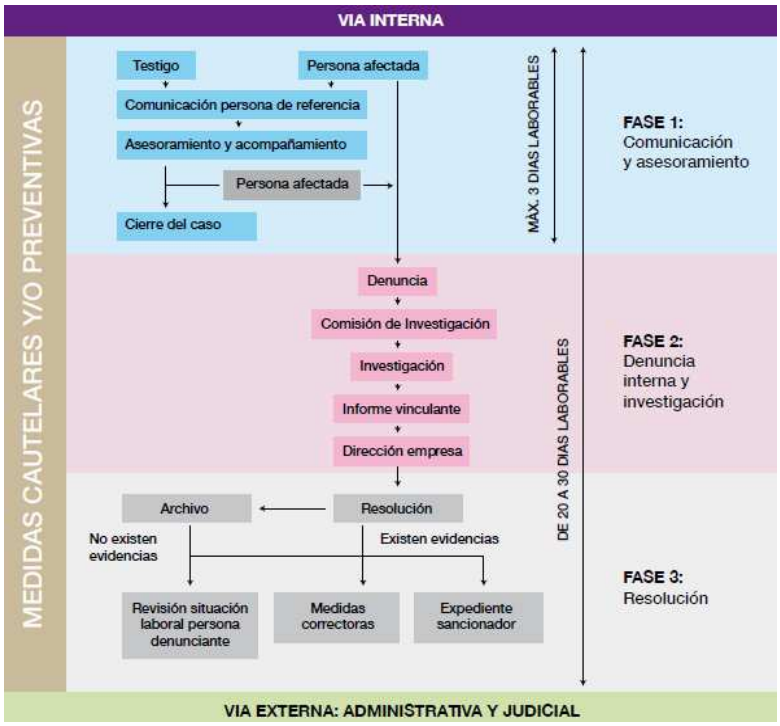
La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien el Mediador/Instructor, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado por parte de la Comisión de Acoso a la Dirección, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.



5.4 Conflictos con personas externas a la empresa

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores de la empresa y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

5.5 Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones, se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

5.6 Protección de datos de carácter personal

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, R.D. 1.720/2007, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo, y demás normativa concordante y de desarrollo.