



Márgenes y Vínculos

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo en el Entorno Laboral

ÍNDICE

1 Declaración de Principios	3
2 Objetivo del Protocolo	5
3 Ámbito de actuación	5
4 Acción preventiva	5
5 Definición de conceptos	6
5.1 Acoso Sexual	7
5.1.1 Tipologías de Acoso Sexual	7
5.1.1.1 Chantaje sexual o acoso de intercambio	7
5.1.1.2 Acoso sexual ambiental	7
5.1.2 Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual	8
5.1.2.1 Conductas Verbales.....	8
5.1.2.2 Conductas no verbales	8
5.1.2.3 Conductas de carácter físico	9
5.2 Acoso por razón de sexo.....	9
5.2.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo	9
5.2.1.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo, circunstancias generales.....	9
5.2.1.2 Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad	10
5.3 Acoso laboral	10
5.3.1 Elementos del Acoso moral	10
5.3.2 Tipologías de Acoso Moral.....	11
6 Procedimiento de actuación	11
6.1 Principios generales	11
6.2 Procedimiento	12
6.2.1 Presentación de denuncias	12
6.2.2 Procedimiento de denuncia	13
6.3 Sanciones	14
7 Vigencia	15
8 Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres	15

La información contenida en este documento es propiedad de Fundación Márgenes y Vínculos (FMyV). Queda prohibida su reproducción y difusión sin la expresa autorización de FMyV.

1 Declaración de Principios

En desarrollo del plan de actuaciones en materia de igualdad derivado del Plan de Igualdad de la FMyV, y con la pretensión de avanzar en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano, se desarrolla este protocolo que recoge los Principios, Objetivos, Protocolos de Actuación etc., de la organización en este sentido. El desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la FMyV en no tolerar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y sobre todo ser coherentes con sus principios fundacionales de lucha contra el acoso sexual, no sólo infantil, sino de cualquier persona en riesgo de exclusión y por supuesto del personal de la entidad .

La FMyV manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, se entiende que la discriminación en general, y en particular el acoso sexual, lesiona gravemente los siguientes derechos:

-  Derecho a la intimidad
-  Derecho a la dignidad
-  Derecho a la libertad sexual
-  Derecho a la igualdad y no discriminación
-  Derecho a la salud y a la seguridad
-  Derecho al empleo

Debido a la importancia y entidad de estos derechos, las graves repercusiones que su lesión supone en el ámbito laboral, en el desarrollo profesional, en la cultura de la entidad y con el objetivo de que en la FMyV se constituya un entorno laboral adecuado para el desarrollo de las personas que la integran, se elabora el presente Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que constituye un pilar fundamental en el funcionamiento de las relaciones laborales en la FMyV y culmina los compromisos recogidos tanto en el Plan de Igualdad como en los principios fundacionales de la entidad.

En los Estatutos de la organización artículo 6 se dispone que los principios fundacionales contemplan la igualdad de sexos.

El Plan de Igualdad de FMyV, establece dentro de sus actuaciones “Actuaciones en el área de trabajo”, como acción nº 6, “Promoción de condiciones de trabajo basadas en el respeto, que eviten la aparición de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, elaborando entre otras medidas una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso asumido por la Dirección en materia de igualdad y prevención del acoso, manteniendo y protegiendo un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la organización, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.”

La FMyV regula sus relaciones laborales al amparo de lo dispuesto en el Convenio General de los Trabajadores, donde se estipula que constituyen faltas muy graves:

“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados”

Añadido a todo esto, en el ROFI (Reglamento de Ordenación y Funcionamiento Interno) en cuyo Título V Capítulo II sobre el Régimen Disciplinario del Personal Laboral se remarca que se respetará mutuamente independientemente de la nacionalidad, sexo, raza, religión, cultura e ideologías.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de la FMyV los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

Conforme a lo expuesto la actuación de FMyV para la prevención y, en su caso, corrección posibles actos de acoso se base en los siguientes principios:

- La FmyV rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales, todo ello con independencia de quien sea la víctima y quien el acosador
- Las Trabajadoras y los Trabajadores de FMyV tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y tienen garantizado el apoyo y la ayuda de la Entidad ante situaciones de posible acoso, mediante las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Las Trabajadoras y los Trabajadores de la FMyV tienen derecho a que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, derechos todos ellos que quedan garantizados mediante el presente Protocolo.
- En la FMyV está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo considerada falta laboral muy grave.

2 Objetivo del Protocolo

La dirección de la FMyV manifiesta que el objetivo del presente Protocolo es tanto prevenir el acoso en el trabajo como garantizar un entorno laboral libre de discriminación, asegurar un ambiente laboral saludable y establecer los procedimientos adecuados para tratar el problema, evitando que, en el caso de que existan, una vez adoptadas las medidas pertinentes, se repita. Objetivo último es garantizar un entorno laboral libre de acoso, seguro y, en especial, respetuoso con las situaciones de maternidad o de asunción de otras cargas familiares.

3 Ámbito de actuación

Entran dentro del alcance de este Protocolo todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de la FMyV, independientemente del tipo de relación, laboral o no, que tengan, categoría profesional, posición jerárquica y de la ubicación física del lugar en el que presten sus servicios para la FMyV.

4 Acción preventiva

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

-  Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas y todos los integrantes de la FMyV. Difundiendo en especial la información relativa al procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en la FMyV.
-  Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente

cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. Por el origen y característica de la entidad, en la protección del menor, la familia y los grupos en riesgo de exclusión, entre los que se incluyen programas de tratamiento del abuso sexual, y prevención del mismo tanto en adolescentes como mujeres, personal de la propia entidad, cualificado para tal efecto podrá impartir esta formación al resto de integrantes de la organización.

- Compromiso: Todas las personas que trabajan en la FMyV tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de la FMyV, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las y los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

En particular el Plan de Igualdad de la organización establece las siguientes medidas preventivas:

- Contribuir a prevenir el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la elaboración de un Protocolo de Prevención de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Elaboración y difusión, entre la plantilla, de un documento informativo en el ámbito de la prevención del Acoso.
- Integrar el documento informativo en la documentación de acogida de los/as trabajadores/as.
- Realizar un seguimiento periódico de las denuncias que reciba la Comisión de Igualdad.
- Formar a los miembros de la Comisión de Igualdad tanto en materia de acoso como en los procedimientos recogidos en este Protocolo.
- Crear un código de conducta sobre el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y dar formación al respecto para identificar dichas situaciones y saber cómo actuar en cada caso.

5 Definición de conceptos

Para la elaboración de este apartado nos hemos inspirado en el “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón

de sexo en el trabajo ¹ ” elaborado por el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, organismo perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

5.1 Acoso Sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, 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 u ofensivo.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

5.1.1 Tipologías de Acoso Sexual²

Dentro del acoso sexual la distinción fundamental en esta materia se da entre (1) chantaje sexual y (2) acoso ambiental, supuestos básicos de acoso sexual:

5.1.1.1 Chantaje sexual o acoso de intercambio

Se produce cuando la persona acosadora condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de quien trabaja, a la realización de un acto de contenido sexual. Por consiguiente este comportamiento únicamente puede ser realizado por personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría a la persona acosada.

5.1.1.2 Acoso sexual ambiental

Se produce cuando la persona acosadora crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona trabajadora sin existir un condicionamiento para el acceso al empleo, una condición laboral o su cese. De este modo, se multiplican los perfiles que pueden cometer

1

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevenccion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

² Fuente: ponencias del Ilmo. Sr. Don José Fernando Lousada Arochena, Magistrado especialista en la materia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Acoso, aparte del personal directivo de la empresa, o por personas trabajadoras de superior categoría a la persona acosada, lo pueden ser los compañeros o compañeras de trabajo, usuarios, proveedores o terceros relacionados con la empresa.

5.1.2 Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual

En los siguientes epígrafes, y sin ánimo de ser exhaustivos, se describen una serie de conductas o comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso sexual.

5.1.2.1 Conductas Verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

5.1.2.2 Conductas no verbales

- Uso de vídeos, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. En particular se considerará agravante que dichas imágenes correspondan o simulen pertenecer a la persona objeto del acoso.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, sistemas de mensajería o cualquier medio electrónico o digital, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual

5.1.2.3 Conductas de carácter físico

- 📌 Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- 📌 Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- 📌 Tocar intencionadamente o “*accidentalmente*” los órganos sexuales.

5.2 Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

5.2.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo

5.2.1.1 Tipologías de Acoso por razón de Sexo, circunstancias generales

- 📌 Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- 📌 Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- 📌 Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- 📌 Utilización de humor sexista.
- 📌 Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- 📌 Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- 📌 Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada del tipo “cariño, cielo,...”
- 📌 Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- 📌 Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

5.2.1.2 Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo, la maternidad o la paternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

5.3 Acoso laboral

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien 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.

5.3.1 Elementos del Acoso moral

- Una conducta de **hostigamiento o presión**, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La **reiteración** de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada **durante un periodo de tiempo**. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

5.3.2 Tipologías de Acoso Moral

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional
- Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeras/os contra ella.
- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar a la trabajadora o trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

6 Procedimiento de actuación

6.1 Principios generales

El procedimiento de actuación frente a situaciones de Acoso, se informa y asienta sobre los siguientes principios:

- Principio de Celeridad – manifestación del derecho a que el procedimiento se realice de forma urgente y con unos plazos ciertos de resolución.
- Principio de Confidencialidad - Permitiendo garantizar tanto la reserva necesaria e impedir cualquier tipo de represalia o reacción por parte de la persona denunciada como asegurar el desarrollo de un proceso tramitado con la necesaria transparencia y objetividad
- Principio de protección de la intimidad – Garantía del derecho de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento a que se respete su derecho a la intimidad.

- Principio de protección de la dignidad – El procedimiento respetará en todo momento la dignidad de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento. En particular se garantizará la seguridad de la víctima estableciendo, en su caso, las medidas cautelares precisas.
- Principio de indemnidad – Garantizando la protección de las personas que participen en el procedimiento como denunciantes o prestando testimonio, en particular de la víctima, contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.
- Principios de seguridad jurídica – No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenios, Plan de Igualdad y el presente Protocolo).
- Derecho de defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas.
- Principio de veracidad – Las denuncias en este ámbito deberán regirse siempre por la buena fe de la persona denunciante, sin que resulten admisibles aquellas que sean falsas o dolosamente busquen perjudicar a la persona denunciada o a la empresa.
- Principio de Imparcialidad e independencia – Obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

6.2 Procedimiento

6.2.1 PRESENTACION DE DENUNCIAS

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso laboral, sexual u otra discriminación.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita.

Se ha designado al Departamento de Personal, la Dirección General Técnica y Gerente, y/o a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación para referir las quejas escritas o verbales y a garantizar la imparcialidad del procedimiento, pudiéndose dirigir a estas personas a través del correo electrónico csalas@fmyv.org (de recursos humanos)

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

6.2.2 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

6.2.2.1 PROCEDIMIENTO CONCILIADOR

El objetivo del procedimiento conciliador es prevenir, identificar y/o solventar el problema de una forma ágil y rápida. Se utilizará en aquellas situaciones en que el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas o intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema, siempre que la víctima muestre plena conformidad con este procedimiento.

La persona afectada podrá dirigirse al Departamento de Personal, Dirección de la Fundación y/o a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa.

La comunicación podrá ser verbal o escrita. Sin embargo, cuando el inicio del proceso sea por instancia de un tercero ajeno a los actores (presunto autor/es y/o víctima), será necesario que ésta se realice por escrito.

La Dirección junto con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad dirigirán el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que consideren necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En caso de no alcanzarse una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

El plazo máximo para tramitar y finalizar el proceso conciliador será de 15 días, contando a partir de la presentación de la denuncia.

6.2.2.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación dirigiéndose al Departamento de Personal, la Dirección de la Fundación y/o a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, utilizando los siguientes soportes de comunicación:

Correo electrónico: csalas@fmyv.org la atención de la “Comisión Permanente del Plan de Igualdad”.

Por escrito a través de la plantilla de denuncia formal por acoso (Anexo 1) disponible en el Departamento de Personal.

El Departamento de Personal, la Dirección de la Fundación y la Comisión Permanente del Plan de Igualdad velarán por garantizar el anonimato de la persona denunciante.

La Dirección junto con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad elaborará el informe sobre

el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna. La Dirección junto con la Comisión Permanente del Plan de Igualdad, decidirán en base al informe elaborado como consecuencia de los resultados de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso formal será de 45 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

Se garantizará que no se produzcan represalias contras las personas que denuncien o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas, haciendo uso del compromiso de confidencialidad al que se acogen todos los colaboradores del centro y aplicándose medidas específicas si se estima oportuno. En cualquier caso, la adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes o testigos) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.

No obstante, las denuncias o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

6.3 SANCIONES

Según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores se considerará incumplimiento contractual el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Como consecuencia de ello, según el artículo 58 relacionado con faltas y sanciones:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

No se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral/moral cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

En todos los casos el cómputo comenzará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, y en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expediente informativo para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

7 Vigencia

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse.

Toda modificación del presente Protocolo, salvo aquellas que sean meras correcciones o actualización de referencias legislativas, deberá realizarse siguiendo los trámites iniciales, debiendo las partes ostentar la misma capacidad y legitimación.

8 Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres

La FMyV está comprometida en el desarrollo de un marco favorable de relaciones con su equipo humano, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable. Dicho compromiso alcanza su máxima expresión en el Plan de Igualdad suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En determinados apartados del texto del presente Código se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y los trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes entre hombres y mujeres.