

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN FEVECTA
Y PROCEDIMIENTOS PARA SU TRATAMIENTO**

INTRODUCCIÓN

La Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al acoso sexual en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con el compromiso contenido en su recientemente aprobado plan de igualdad, así como en los artículos 57, 69, 70, 71 y 72 del actual Convenio Colectivo, considera que es conveniente establecer un protocolo que sirva como instrumento definidor de la situación de acoso sexual, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental cuando dicha situación de acoso se produzca tanto en el ámbito laboral como en el marco de las acciones de formación continua u ocupacional que FEVECTA imparte regularmente en abierto a terceras personas.

PRINCIPIOS

- 1º. No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.
- 2º. FEVECTA velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto.
- 3º. Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo en su artículo 57.
- 4º. Se protegerá especialmente a las personas que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia quienes hayan sido acusados/as de acoso.
- 5º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad quien haya denunciado el acoso.
- 6º.- Se difundirá la política institucional, dejando claro la postura de FEVECTA en tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.
- 7º.- Se informará a la dirección, al personal, al Consejo Rector, al profesorado de las acciones formativas de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de FEVECTA respecto de las que el sujeto activo sepa - o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio:

En este tipo de acoso la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral - la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental:

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido/a a tal tipo de presión en su trabajo - por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal - de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Se constituye una comisión instructora de acoso cuya función será recepcionar e investigar cualquier denuncia relacionada con una situación de acoso sexual que pueda estar teniendo lugar bien entre el personal de FEVECTA, miembros del Consejo Rector o profesorado y alumnado de las acciones formativas organizadas por FEVECTA en abierto.

La comisión estará constituida por la dirección de FEVECTA, una persona del Consejo Rector y por quien ostente en ese momento la representación del personal de FEVECTA en el Consejo Rector. En el caso de que la denuncia implique a alguna persona que forme parte de la comisión, ésta se verá sustituida por otro/a representante del estamento al que representa. Si la situación implicase a la dirección de la Federación, su puesto en la comisión se verá sustituido por otra persona del equipo directivo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la comisión, encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas que la comisión considere oportunas.

PROCEDIMIENTO QUE REGIRÁ EL DESARROLLO DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Se pondrá en conocimiento inmediato de la delegación sindical en caso de que en ese momento la hubiese, la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la dilucidación de los hechos acaecidos. A estos efectos la comisión podrá solicitar la presencia y testimonio de cualquier persona que pueda aportar información que facilite el esclarecimiento de los hechos.

Durante este proceso - que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días desde que la comisión tenga conocimiento de la denuncia- quienes interviniesen en él guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Federación, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.