

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. OBJETIVO DEL PROTOCOLO
- III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- V. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.
- VII. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- VIII. ACOSO MORAL
- IX. SANCIONES DISCIPLINARIAS
- X. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL
- XI. VIOLENCIA DE GÉNERO
- XII. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- XIII. CÓDIGO DE CONDUCTA.
- XIV. LEGISLACION.
- XV. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO
- XVI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR
- XVII. RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I.- INTRODUCCIÓN

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que 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 empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora, estando reconocido en la Constitución Española como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En virtud de este derecho FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno y con ello dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

II.- OBJETIVO DEL PROTOCOLO

FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA con domicilio en SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA (SANTA CRUZ DE TENERIFE), C.P. 38208, CALLE FUENTE CAÑIZARES S/N EDIFICIO CRH 1A y con CIF G76819549 deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

De esta manera, el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA un procedimiento de actuación para el caso de que alguien de la plantilla detecte o considere que es objeto de acoso moral, sexual, por razón de sexo o moral, o discriminación por embarazo o maternidad, pueda hacer uso del mismo, permitiendo de esa forma que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita, con la finalidad esencial de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

III.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización.

Así FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la comisión para la tramitación de denuncias de la Empresa.

Muestra del compromiso de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se adjunta al presente protocolo, el compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista.

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 todos los integrantes de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante 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 FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA. Para dar cumplimiento a esta acción preventiva se remitirá correo electrónico a toda la plantilla.
- **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. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellos que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.
- **Compromiso:** toda la plantilla tendrá 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 FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA, 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 estos 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.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA, sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

V.- DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual: 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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: 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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por

razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Distinción entre acoso sexual, acoso moral y mobbing.

Es importante conocer la distinción entre acoso sexual, acoso moral y mobbing, por lo que 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.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, **es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

VI. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

1. Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

2. Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.

3. Conductas que constituyen acoso sexual.

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos

comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3. 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.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- 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.

3. 2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3.3. 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisoro de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la

principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

VII. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. 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 o bisexuales.
- 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.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- 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.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- 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.

3. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.

- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

VIII.- ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una **conducta de hostigamiento o presión**, entendiéndose 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”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- 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 del 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

compañeros, difundiendo rumores infundados sobre los trabajadores o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.

- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo imitar al 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.

IX. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio aplicable:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000

euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

X. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

1) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- Principios generales.

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- a. **La víctima solo tratará con el Instructor.** En caso de que la víctima solicite que el Instructor sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada en el nombramiento del Instructor.
- b. El Instructor informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, la situación planteada, con el objeto de que un miembro de esa representación pueda encontrarse presenten aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.
- c. Igualmente, el Instructor le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
- d. **Principio de celeridad:** El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- e. **Principio de confidencialidad.** Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan, a cuyo efectos formalizarán los pertinentes compromisos de Confidencialidad.
- f. **Principio de protección de la dignidad de las personas.** Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
- g. Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.
- h. Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el o los denunciados cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el Instructor del procedimiento, que será el Director de RRHH o la persona a quien éste expresamente designe.
- i. **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los**

implicados: Es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

- j. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.
- k. Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

2) TIPOS DE PROCEDIMIENTOS.

Se distinguen dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: Informal y Formal.

2.a). PROCEDIMIENTO INFORMAL:

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad, si existiera o cualquier responsable del departamento de Recursos Humanos tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2 o 3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad, si la hubiere o en su defecto al Comité de Trámite de denuncias por razón de acoso sexual para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4 o 5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión si la hubiere o del Comité de Tramitación de denuncias, como encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 6 o 7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

2.B). PROCEDIMIENTO FORMAL:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

Miembros del Comité de Tramitación de denuncias por acoso sexual.

Los miembros del Comité de Tramitación de denuncias por acoso sexual de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA en cualquiera de los procedimientos antedichos serán:

Composición:

D/Dña. VICTOR JOSÉ GALVÁN CABRERA en su calidad de DIRECTOR TÉCNICO

Las competencias específicas del Comité de Tramitación de Denuncias son:

- a. Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c. Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e. Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- f. Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones propuestas.
- g. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- h. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- i. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

XI. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidad de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombre sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA.

2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN: Junto a las campañas de

sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

3. ACCIONES FORMATIVAS: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de _____(aprox. 3) días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a _____(aprox. 10) días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO VI:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Conforme a lo dispuesto en el art. 21 LO 1/2004, la trabajadora víctima tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Se ha de tener finalmente en cuenta que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

XII.- DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

1. Tratar a los compañeros y a las compañeras con el máximo respeto, independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
2. No realizar comentarios sobre la orientación sexual de ninguna persona de nuestro entorno.
3. No hacer chistes sexistas ni fomentar que otras personas los hagan.
4. No reenviar imágenes o vídeos de contenido sexista o degradante desde el punto de vista sexual.
5. No mirar de forma intimidatoria ningún compañero o compañera, con independencia de su aspecto físico o vestimenta.
6. Fomentar un ambiente de compañerismo y no ser cómplice directo o indirecto de situaciones de acoso.
7. Mantener la distancia interpersonal necesaria para que ninguna persona se pueda sentir intimidada o incómoda.
8. Comunicar a la persona superior jerárquica las situaciones que presenten indicios de acoso.
9. No menospreciar las capacidades o habilidades de las personas por razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
10. No difundir rumores sobre la vida privada de los compañeros y compañeras.

XIII. CÓDIGO DE CONDUCTAS

FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad. La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral. A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. **RESPECTO.** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **COMUNICACIÓN.** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a

ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

3. **REPUTACIÓN.** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
4. **DISCRECIÓN.** Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada. Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.
5. **NO ARBITRARIEDAD.** Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.
6. **EQUIDAD.** La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.
7. **PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
8. **REGALOS NO DESEADOS.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.
9. **EVITAR HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
10. **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.** Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades

de formación y promoción laboral.

XIV. LEGISLACION.

Las conductas relativas a acoso sexual están debidamente tipificadas en nuestro ordenamiento jurídico, pudiendo reseñar para la información del lector del presente protocolo los siguientes textos legales:

- a. **Capítulo II (infracciones laborales)** de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social **sanciona como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13:** “el Acoso Sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de esta”.
- b. **Delitos contra la libertad sexual**. Es importante diferenciar el Acoso sexual de otros delitos que atentan contra la Libertad Sexual y que pueden ser fuente de confusión.
- c. **Agresión sexual (Art. 178-179 Código Penal)**. Entendida como cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona que concorra con violencia o intimidación.
- d. **El Abuso sexual (Art. 181)**. Es entendido como aquel atentado contra la libertad o integridad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta, que coarta la libertad de la víctima.
- e. **Exhibicionismo y la provocación sexual**. Entendiendo el primero como el que ejecutase o hiciese ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o discapacitados.

XV. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad si la hubiera o en su defecto por la dirección de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

XVI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad si la hubiera o por los representantes de los trabajadores en su defecto y entrará en vigor a la firma.

XVII. RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En representación de la entidad:	En representación legal de la plantilla:
VICTOR JOSÉ GALVÁN CABRERA	
Cargo: DIRECTOR TÉCNICO	Cargo:

Modelo de declaración de principios

FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en _____ a _____ de _____ de _____

PRESIDENTE/A DE FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Anexo I

Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad

FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por

razón de sexo.

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en _____ a _____ de _____ de
CEFERINO MANUEL GALVAN FLORES

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.

Anexo IV

Solicitud de traslado por reagrupación familiar o por ser víctima de violencia de género

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Muy Sres. Míos:

() En virtud de la presente y habiendo tenido conocimiento de la existencia de una vacante en el centro de trabajo de _____ en la localidad de _____, localidad a la cual la dirección de esta empresa trasladó a mi cónyuge en fecha _____, solicito mi traslado por reagrupamiento familiar al mismo.

Rogándoles se sirvan firmar la presente en señal de recepción,

en _____, a _____.

Anexo V

Carta de sanción por acoso

A _____ (Día, mes y año).

_____ (Nombre o razón social de la empresa o empresario)

_____ (Domicilio de la empresa o centro de trabajo)

_____ (CIF/NIF)

_____ (Nombre y apellidos del trabajador)

Muy **Señor mío** (o **Señora mía**):

El régimen sancionador, como especificación de una parte del poder de dirección de la empresa a que se refiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, en tanto aspecto universalmente considerado como fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de toda empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos tanto de ésta como de los propios trabajadores.

Esta empresa, en fecha _____ (fecha en que la empresa ha conocido los hechos), ha entrado en conocimiento de la comisión por Ud. de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria, la cual, si bien podría llegar a la sanción de despido disciplinario, por estar así previsto normativamente, no se ha estimado oportuno en esta ocasión alcanzar tal grado de gravedad dados los antecedentes que de Ud. tenemos, así como a la vista de las circunstancias que rodean la mencionada conducta por Ud. observada.

En efecto, ha quedado acreditado que Ud. ha realizado la siguiente conducta y en las siguientes fechas, constituyendo la misma un incumplimiento contractual culpable:

Con independencia de las posibles repercusiones penales que la conducta por Ud. observada puedan llegar a tener y de las acciones que la persona interesada y/o esta empresa, la cual se las reserva para, en su caso, actuarlas, puedan ejercer en el indicado ámbito, es lo cierto que Ud., el día _____ (fecha o, si es un tiempo más dilatado, consignarlo así, aunque sea por aproximación), mantuvo una actitud intolerable desde todos los puntos de vista con D./Dña. _____ (nombre y apellidos de la persona acosada), empleado/a de esta empresa, actitud solo calificable de acoso sexual evidente y acreditado.

En concreto, en el tiempo indicado en el párrafo anterior y en los lugares propios de la actividad laboral de esta empresa (si es fuera de ellos, indicarlo así, añadiendo la repercusión que ello tiene sobre la actividad laboral de la empresa, a fin de deslindar lo que son acosos que repercuten intramuros de la empresa de otros), se dirigió Ud. a la persona mencionada en el anterior párrafo y _____.

Dicha conducta evidencia, además de una falta total de respeto y consideración hacia la dignidad de otra persona, las mismas faltas de respeto y consideración para con esta empresa, dentro de la cual crea Ud. o, al menos, lo ha intentado claramente, un ambiente de trabajo desagradable que repercute o puede repercutir, tanto en la normal convivencia de quienes aquí prestamos nuestros servicios, como en la fama de esta empresa, en su economía y en su productividad.

La indicada conducta es constitutiva de un incumplimiento **bastante** (o **grave**) y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas siempre por la buena fe, tiene para con esta empresa, de acuerdo con lo que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores citado y establece el artículo _____ (*artículo concreto del convenio colectivo aplicable*) del Convenio Colectivo de _____ (*convenio colectivo aplicable y fecha del mismo*).

Vistos, por tanto, la indicada conducta acreditada y sus circunstancias, sus fechas de conocimiento por esta empresa y de comisión y los preceptos mencionados, esta empresa ha tomado la decisión de sancionarle a Ud., por la comisión de una falta **leve** (o **grave** o **muy grave**) , con _____ (*indicar la sanción que se impone detalladamente*), que, como podrá Ud. comprobar, ni constituye multa de haber, ni minoración de sus tiempos de vacaciones o descansos, medidas prohibidas por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores mencionado; dicha sanción impuesta tendrá efectos a partir del día _____ (*fecha de efectos de la sanción*) incluido, fecha a partir de la cual deberá Ud. _____ (*indicar el concreto proceder que debe observar el trabajador sancionado*).

De acuerdo con lo ordenado por el artículo 55.1, así como en el 68 a), del Estatuto de los Trabajadores

y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical
, y habida cuenta que forma Ud. parte de la representación de los trabajadores, en su condición de _____ (*indicar cargo representativo del trabajador sancionado*), esta empresa, como Ud. ya sabe, incoó y tramitó el pertinente expediente disciplinario contradictorio, en el que, además de ser Ud. oído, lo fue el resto de la representación indicada, cumpliéndose, así y por ende, el deber de informar a dicha representación.

() En tanto a esta empresa no le consta que sea Ud. afiliado a un concreto sindicato, no se ha dado audiencia a los representantes de los mismos legalmente acreditados ante ella, al ser innecesario tal trámite, como se infiere de lo dispuesto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores citado; no obstante sí se ha informado de esta medida disciplinaria a los representantes de los trabajadores.

Rogándole que, a los exclusivos efectos de constancia de la recepción por Ud. de esta comunicación, firme un duplicado de la misma, le saluda atentamente.

La empresa _____ (*Nombre y apellidos del Gerente, Director, apoderado*)

Recibí

D./Dña. _____ (*Nombre y apellidos del/de la trabajador/a sancionado/a*)

La persona trabajadora renuncia a la presencia y/o asistencia de un representante de los trabajadores: Renuncio a la asistencia y/o presencia.

D./Dña. _____ (*Nombre y apellidos del/de la trabajador/a sancionado/a*)

La persona trabajadora no quiere firmar la recepción de la carta de sanción, por lo que, a ruego de la empresa, firman, en calidad de testigos de ello,

D./Dña. _____ (*Nombre y apellidos del testigo*)

Anexo VI

MODELO COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

La Dirección de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia sus empleados/as.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.

Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

Asimismo la dirección de FEDERACION CANARIA DE HALTEROFILIA, quiere informar a continuación de los derechos y obligaciones que tiene la empresa en relación con las mujeres víctimas de violencia de género:

✓ Derecho a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores).

✓ Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo (art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores),

✓ Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo (art. 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, relación con el art. 58, y art. 165 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional Única del Real Decreto 1335/2005).

✓ Derecho a la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores).

✓ Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores.

✓ Derecho a la declaración de nulidad de la desviación extintiva del contrato de trabajo o del despido, en el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercitase los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral (art. 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores).

✓ Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora (arts. 165, 270 y 299 de la Ley General de la Seguridad Social).