

ANEXO

**PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN
DE SEXO**

EN EL

**INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR
(ICEX)**

PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DE ACTUACIÓN

INICIACIÓN

El procedimiento específico de actuación se inicia cuando la víctima o una tercera persona se dirijan indistintamente a un miembro de la Comisión de Calidad de Vida Laboral, de la Comisión de Igualdad o del Servicio de Prevención Propio del Instituto, informando de una presunta situación de acoso.

Valorada la denuncia y su gravedad, se podrá decidir la utilización de una de las siguientes vías de solución, siempre que exista consentimiento de la parte afectada:

La vía informal, para supuestos leves, que pretende básicamente solucionar la situación a través de la confrontación directa de las partes o a través de algún tipo de intermediación institucional.

La vía formal, para el resto de supuestos, que pretende una investigación formal de los hechos, con la participación de la dirección y de los representantes de los trabajadores, con el fin de imponer una sanción si se confirma la existencia de la situación de acoso.

ÓRGANOS DE ACTUACIÓN



Se establecen los siguientes órganos de actuación:

I) Secretario General del Instituto.

Competencias:



Resolverá sobre las medidas propuestas por la Comisión de Calidad de vida laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores (en adelante Comisión de Calidad de Vida laboral - CCVL) encaminadas a impedir la continuidad del acoso denunciado, en los casos de utilización de la vía formal.

Resolverá la correspondiente sanción en función de la propuesta elevada por la CCVL.

II) Comisión de Calidad de Vida laboral – CCVL.

Es el órgano que promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas para solucionar el problema del acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto en la vía informal como en la vía formal, asegurando un trabajo de prevención como remedio más eficaz, (información, formación, sensibilización de toda la plantilla, etc). Para el ejercicio de estas funciones se coordinará con la Comisión de Igualdad.



Funciones:

Realizarán labores de intermediación y asesoramiento a todas las partes implicadas (denunciante y quien recibe la denuncia) que soliciten su intervención.

Durante todo el procedimiento, tanto en la vía informal como en la formal, ofrecerán consejo y asistencia a las personas implicadas, a petición de éstas.

Tendrán la facultad para dirigirse a cualquier trabajador o trabajadora del Instituto, con independencia de su nivel jerárquico, con el objeto de conocer de primera mano los comportamientos denunciados a fin de alcanzar una resolución del conflicto.

Podrán recibir de las trabajadoras y trabajadores del Instituto cualquier consulta que estimen oportuna en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Competencias:

Llevará a cabo la tramitación e instrucción del expediente contradictorio en el procedimiento por la vía formal.

Remitirá informe a la Secretaría General del Instituto con el resultado de las investigaciones y conclusiones alcanzadas a través del expediente contradictorio, medidas que recomienda y propuesta de sanción, si procede.

Comunicará al Comité de Igualdad y al Servicio de Prevención Propio, los procedimientos informales y formales que se están llevando a cabo, e informará de las conclusiones alcanzadas con el objeto de comprobar si las medidas adoptadas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en sus respectivos ámbitos han sido efectivas, o necesitan ser revisadas y modificadas.

PROCEDIMIENTOS

Se establecen dos tipos de procedimientos:

Procedimiento por la vía informal

Esta vía será utilizada para los supuestos leves, teniendo en cuenta que en la mayoría de casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, animando a las partes afectadas a solucionar de manera amistosa los comportamientos denunciados. El procedimiento se iniciará una vez que la Subdirección de Recursos Humanos o la Comisión de Calidad de la Vida Laboral reciban la denuncia.

Las actuaciones derivadas del procedimiento por la vía informal se resolverán en un máximo de 72 horas.

Se deberá acudir al procedimiento de la vía formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema, y la persona afectada desee iniciarlo.



Procedimiento por la vía formal

La persona denunciante (víctima) que deberá identificarse previamente, enviará escrito formal a la Subdirección de Recursos Humanos o a la Comisión de Calidad de Vida Laboral, detallando los hechos, personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos y cualquier información que considere de utilidad para la investigación.

Este escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente contradictorio, por parte del Instituto, con participación de la Comisión de Calidad de Vida Laboral, dirigido a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada a partir de ese momento de la posible responsabilidad por vulneración de los derechos fundamentales.

FASES DEL PROCEDIMIENTO POR LA VÍA FORMAL

El procedimiento formal consta de 4 fases:

- Notificación de la denuncia las partes afectadas (Inmediata, tras recibir la denuncia la CCVL).
- Fase de Instrucción y Alegaciones
- Fase de Conclusiones y emisión de informe
- Fase de Resolución.

• **Notificación de la denuncia**

Tras recibir la denuncia, la CCVL, de forma inmediata, notifica a la persona denunciada la imputación de una acción o conducta sancionable de acuerdo al convenio colectivo y al protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Instituto, con la consiguiente apertura de un expediente contradictorio.

Asimismo, se le informa de que dispone de un plazo máximo de 7 días naturales para presentar alegaciones, testigos, pruebas o justificaciones que considere oportunas.

• **Fase de Instrucción y Alegaciones**

Simultáneamente, dentro de ese período máximo de 7 días naturales, la Comisión de Calidad de Vida laboral iniciará el estudio de los hechos y alegaciones presentadas, toma declaración a las personas implicadas, a los testigos propuestos por las partes, y a quien estime oportuno para una mejor instrucción del caso.

• **Fase de conclusiones y emisión de informe.**

La comisión de Calidad de Vida Laboral emitirá un informe dirigido al Secretario General, con el resultado de las investigaciones, conclusiones alcanzadas, y medidas propuestas; elevando, si procede, una propuesta de sanción.

- **Fase de Resolución**

El Secretario General resolverá mediante decisión fundamentada.

- **Duración del Procedimiento**

La duración de la tramitación del expediente contradictorio no podrá ser superior a 30 días naturales, si bien, se podrán acortar los plazos si así se estima oportuno, por considerarse suficientemente instruido.

DERECHOS DE LAS PARTES IMPLICADAS

- Se garantiza que el proceso tendrá credibilidad, se llevará a cabo con objetividad e independencia y será ágil, rápido, claro y preciso, debiendo resolverse en un plazo no superior a 30 días naturales.
- Se garantizará la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de todas las personas implicadas (denunciante y denunciada) y la no explicación repetida de los hechos por parte de la víctima, salvo que sea estrictamente necesario.
- Todos los órganos actuantes mantendrán una absoluta confidencialidad y reserva sobre todo lo actuado, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas, debiendo respetarse los principios generales de Abstención y Recusación, incurriendo el infractor, en caso contrario, en una falta sancionable por el art. 56 del Convenio Colectivo de ICEX.
- Si quienes integran los órganos actuantes en el procedimiento tienen algún tipo de relación con las personas implicadas, se abstendrán de participar en el proceso.
- Cualquier persona interesada podrá formular recusación ante la Comisión de Calidad de Vida laboral, cuando a su entender, algún integrante de la misma incurra en las causas de abstención establecidas.
- La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa, el convenio colectivo y el protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo del Instituto.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de presunción de inocencia.
 - e) Principio de culpabilidad.
- Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán al Instituto.





NOTA: Cuando de la instrucción del expediente contradictorio resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

OTRAS ACTUACIONES

Protección a las víctimas: Si se determina la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción no determina el despido, el Instituto tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona agredida, y que no supondrán mejora o detrimento de las condiciones laborales.

Denuncias Falsas: Cuando se determine mala fe en la denuncia por acoso sexual o por acoso por razón de sexo, se podrán aplicar, atendiendo a las circunstancias de cada caso, las medidas disciplinarias correspondientes, que podrán suponer una sanción equivalente a la que hubiera supuesto al denunciado la confirmación de los hechos.

Represalias: Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la denunciante, se haya determinado o no, la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán medidas disciplinarias.

En caso de existir acoso, la Comisión de Calidad de Vida Laboral, supervisará la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

VIGENCIA

El contenido del protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en el Instituto, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Febrero 2010

POR LA DIRECCIÓN DEL ICEX

**POR LOS REPRESENTANTES DE
LOS TRABAJADORES**