

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN



WWW.FASOCIDE.ORG

fasocide@fasocide.org

INTRODUCCIÓN:

La discriminación ya sea por razón de discapacidad, sexo, religión, raza, clase social, ideología, o de cualquier otra índole, no está tolerada dentro de nuestra organización, conforme con la Normativa Interna y el Código de Conducta de la federación y con la ética profesional.

Con el interés de impedir cualquier conducta contraria a estos principios, y conforme a la responsabilidad de la federación de proteger a sus trabajadores y trabajadoras, se elabora el presente Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología, o de cualquier otra índole.

Cualquier situación de discriminación no sólo no será tolerada, sino que además se tomarán todas aquellas medidas oportunas para erradicar dichos comportamientos lesivos y discriminatorios.

Ser y sentirse tratado o tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. FASOCIDE se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en su Organización.

El presente protocolo, ha sido confeccionado en base a los siguientes principios:

- El derecho de todas las personas trabajadoras a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de discriminación o intimidación
- El deber de tener garantizada la ayuda a quien tuviera necesidad, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector, que eviten que la situación de discriminación o intimidación, pueda volver a repetirse.
- Garantizar a todos/as los/as trabajadores/as que todas las acciones sobre esta materia se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad.

OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que cualquier/a trabajador/a que detecte o considere que existe una situación de discriminación pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de dicha discriminación y se adopten las pertinentes medidas, según los casos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo es de aplicación para todos/as los/as profesionales que componen la federación, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, haciéndose extensivo el ámbito de aplicación al personal becario, personal de empresas colaboradoras o subcontratadas o a todas las personas que forman parte del Voluntariado de FASOCIDE. Por tanto, para todos ellos y ellas se reconoce la capacidad a iniciar el presente procedimiento, si detectan un posible caso de discriminación o acoso dentro del entorno laboral de la empresa.

MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, FASOCIDE reconoce que constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la federación, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados, incluidas las situaciones de discriminación o acoso.

Por ello y en el momento que se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de discriminación o acoso por parte de un/a trabajador/a hacia otros u otras trabajadoras de la federación, se adoptarán las medidas que se consideren necesarias en el ámbito de responsabilidad para evitar que continúen esas conductas.

FASE PRIMERA: INICIO DEL PROCEDIMIENTO

1. Notificación

Cualquier persona que considere que está ante una presunta situación de discriminación o acoso dentro del entorno laboral podrá notificar dicha situación por las siguientes vías:

- a) Notificación al Departamento de Recursos Humanos, área de Relaciones laborales, con la confidencialidad necesaria.
- b) Comunicación de la situación al Presidente o a la Presidenta de la federación que, inmediatamente, lo pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos/Relaciones Laborales con la confidencialidad necesaria.
- c) A la Representación de los/as Trabajadores/as, si lo hubiera, que lo pondrá en conocimiento del departamento de Recursos Humano/Relaciones Laborales con la confidencialidad pertinente.

2. Investigación Preliminar:

Una vez que el responsable de las Relaciones Laborales reciba la notificación sobre una posible situación de discriminación o acoso, tomará todas aquellas medidas orientadas a la obtención de los primeros datos que permitan analizar, en una primera instancia, si existen indicios de una posible situación de discriminación o acoso. En caso afirmativo, dará paso a la segunda fase del Protocolo, la de Desarrollo, cuyo primer elemento deberá ser la Comunicación Escrita.

FASE SEGUNDA. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

3. Comunicación Escrita:

En caso de entender que los hechos pueden ser constitutivos de un presunto caso de discriminación o acoso, el responsable de Relaciones Laborales solicitará al denunciante que formule por escrito de manera formal la Comunicación. El escrito de Comunicación deberá contener, al menos, la siguiente información:

Identificación, fecha y firma del trabajador o trabajadora que formula la denuncia. Descripción de los hechos y naturaleza de la situación de discriminación o acoso. Persona o personas que, presuntamente, están implicadas en la presunta situación de discriminación o acoso.

No se considerarán, las comunicaciones que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de discriminación o acoso.

El responsable de Relaciones Laborales revisará el contenido de la comunicación y en los casos en los que no contenga los datos suficientes para llevar a cabo la investigación, deberá solicitar al comunicante que amplíe el contenido de la misma, si lo desea.

4. Investigación:

Para la investigación de los hechos, y su posterior calificación o no como constitutivos de discriminación o acoso, se constituye el Equipo de Investigación del Protocolo. Dicho equipo estará formado por la persona responsable del Departamento de Relaciones Laborales, y la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales, quienes en coordinación investigarán los hechos ocurridos y dictaminarán la existencia o no de hechos constitutivos de discriminación o acoso. En caso de que sea necesaria la participación del Observatorio de Igualdad, se les notificará dicha participación en la más estricta confidencialidad.

Se notificará el inicio el Protocolo a la personas afectadas, con acuse de recibo, emplazando a éstas a realizar todas aquellas alegaciones por escrito que estimasen pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, estableciéndose para ello un plazo de 10 días desde la fecha de la recepción de la misma.

En caso de considerarse oportuno, el Equipo determinará la aplicación de todas aquellas medidas cautelares oportunas durante la investigación de los hechos, velando por la seguridad e integridad de las partes implicadas. Igualmente, el Equipo podrá recabar todas aquellas pruebas y testimonios que considere oportunas o que le sean pedidas por cualquiera de las partes implicadas y que conlleven el esclarecimiento de los hechos, o bien tomar alguna de las siguientes acciones:

Entrevista con los demás trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo. Entrevista con el Presidente o Presidenta de la federación.

Entrevista con las personas implicadas

Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y para averiguar la veracidad de los mismos.

5. Resolución

El Equipo, una vez recabadas todos los testimonios, pruebas y demás hechos relevantes para el caso dará parte a la Junta Directiva de la federación, exponiendo las conclusiones alcanzadas referentes a la existencia o no de hechos que constituyan acoso. En consecuencia, la resolución podrá dictaminar:

a.- Que existen indicios racionales de una posible situación de discriminación o acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral. Se instará la adopción de medidas cautelares o disciplinarias, en caso necesario.

b.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de discriminación acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.



Los casos notificados al Equipo se notificarán junto al resultado final al Observatorio de Igualdad para su uso estadístico, manteniendo oculta las identidades de las personas implicadas y siendo comunicado simplemente la organización o departamento, la causa del caso, su sustanciación o no, y la resolución del mismo, de forma que sirva para el análisis y posible implementación de medidas preventivas.

Madrid, a 1 de enero de 2025

