

Protocolo de la FSS-CCOO contra el acoso y la discriminación

por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

en el desarrollo de la actividad y trabajo sindical.



PREÁMBULO

Desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios hemos mostrado en numerosas ocasiones nuestro compromiso con la protección y prevención de la discriminación y el acoso a las personas LGTBIQA+ y a la diversidad familiar en el seno de las administraciones públicas sanitarias y sectores privados sanitarios y sociosanitarios. Un compromiso que se está materializando, entre otras, con la negociación de un conjunto de medidas planificadas y de protocolos contra el acoso y la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar dentro de los convenios y acuerdos de empresa siguiendo lo marcado en la Ley Trans-LGTBI 4/2023 y el RD 1026/2004 derivado de la anterior. Asimismo, hemos logrado el compromiso de introducir en la negociación del nuevo Estatuto Marco aspectos relacionados con la elaboración de códigos éticos, medidas y protocolos análogos a los mencionados según se recoge también en la Ley 4/2023.

No cabe duda de que la misma línea de trabajo sindical en materia LGTBIQA+ debe de trasladarse a nuestro activo sindical para garantizar la base protectora y preventiva contra las conductas fóbicas, aversivas y discriminatorias por las mismas razones. Además de dar cumplimiento a la resolución presentada en el 13 Congreso de la FSS-CCOO, aprobada por unanimidad del pleno, cuya solicitud indica que ‘La FSS-CCOO, desde su federación estatal, desarrollará un protocolo propio en el corto plazo de su nuevo mandato que extienda la protección contra el acoso y la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar al conjunto del activo sindical de su estructura en el desarrollo de su trabajo sindical y en los espacios en los que este se lleva a cabo.’

En este sentido, presentamos el modelo desarrollado del protocolo de la FSS-CCOO contra el acoso y la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en el desarrollo de la actividad y trabajo sindical.

El presente protocolo, además, no entra en contradicción con lo recogido en nuestros estatutos federales y sendos reglamentos sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas y a los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a toda persona delegada, a la RLPT, a las personas en labores de representación, a los órganos de las organizaciones integradas en la FSS-CCOO y al conjunto del activo sindical de la FSS-CCOO con independencia del desarrollo de su actividad sindical en ámbitos sanitarios o sociosanitarios públicos o privados y dentro de la capacidad estatutaria federal de aplicación de medidas disciplinarias establecidas y en vigor en dicho marco. Asimismo, será de aplicación a toda persona afiliada a la FSS-CCOO en su relación con las anteriores y con el resto de las personas afiliadas. En este sentido, el procedimiento por el que se desarrollarán las actuaciones pertinentes, en las situaciones que se produzcan como se describe a continuación, se llevará a cabo siguiendo lo recogido en el presente protocolo.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de acoso y conductas fóbicas, aversivas o discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo sindical, en relación con la actividad sindical o como resultado de la misma, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con la actividad sindical, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación; e incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en las estancias o dependencias sindicales, en los centros de trabajo y resto de localizaciones donde desarrolle la actividad sindical, los trayectos entre el domicilio y dichas estancias, dependencias o ubicaciones y en el alojamiento, en su caso, proporcionado por la organización.

De igual modo, el protocolo podrá ser de aplicación a las personas con relación contractual en cualquiera de sus modalidades (contrato asociativo, relación laboral, etc.) del conjunto de la estructura federal de la FSS-CCOO, tanto a nivel estatal como de federación de CCAA, en los términos que contiene, entendiéndose estos extendidos a este efecto.

Para las situaciones no recogidas en los párrafos anteriores, es decir, en las que hay implicación de personas afiliadas y, asimismo, de entidades o personas externas al ámbito sindical, la FSS-CCOO pondrá a disposición de la persona afiliada tanto la posibilidad de asesoramiento como la asistencia jurídica correspondiente en cada caso.

PRINCIPIOS RECTORES Y CARACTERÍSTICAS

Los principios del procedimiento sancionador serán los que se dicten en el Reglamento en vigor sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO (RMDPA) para todos los casos:

Contradicción y derecho de intervención de la persona contra la que se sigan las investigaciones en todas las diligencias probatorias, y a ser oído previamente antes de la adopción de la resolución que ponga fin al procedimiento.

Celeridad en la tramitación de las actuaciones, debiendo ajustarse a los plazos establecidos en dicho Reglamento, salvo existencia constatada de causas justificativas graves, sin que en ningún caso se pueda exceder del plazo establecido para la caducidad del procedimiento sancionador.

A estos efectos, el plazo de resolución del procedimiento que se propone desde este protocolo es de un mes. En ningún caso el procedimiento sancionador podrá tener una duración superior a tres meses desde el acuerdo de iniciación, salvo que su demora fuera imputable a la propia actuación de la persona afectada, o los hechos pudieran ser objeto de investigación judicial, y se considerara conveniente esperar al resultado de dicha investigación.

Principio de culpabilidad. Para la valoración de la culpa se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad de la persona afectada y las obligaciones que estuvieran a su cargo. En todo caso se considerará culpa grave la ocultación, o el encubrimiento o la pasividad ante conductas graves de las que hubiera podido tener conocimiento por razón de las responsabilidades que desempeñe.

Utilización preferente de sistemas de comunicación electrónica. El órgano encargado de tramitar el procedimiento deberá indicar una dirección de correo electrónico a la que la persona afectada deberá remitir sus escritos, documentos y comunicaciones. Igualmente, cuando la persona afectada ocupe cargos en órganos de dirección o representación, las comunicaciones se realizarán a la dirección de correo electrónico correspondiente al dominio de CCOO, salvo indicación expresa en contrario.

En otro caso, la persona afectada deberá designar una dirección de correo electrónico para recibir las comunicaciones relacionadas con el procedimiento sancionador. Dicha designación se deberá llevar a cabo en el plazo de veinticuatro horas desde la notificación de la iniciación del procedimiento. Sólo podrá negarse por causa debidamente justificada.

Además de los principios reglamentarios anteriores, el presente protocolo, por su naturaleza, la debida sensibilidad y las cuestiones derivadas de la protección de los datos tratados, abunda en la necesidad de mantener:

La debida confidencialidad y sigilo relacionada con la información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo que sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, quienes deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el máximo respeto a todas las personas implicadas; y la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Escuchar a la víctima, quien narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

La restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones en el desarrollo de la actividad sindical de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

La prohibición de represalia: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para la constitución de la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión) se asimila lo indicado en el RMDPA sobre el nombramiento de la Comisión instructora.

Esta Comisión se conformará por tres personas afiliadas, de las que una de ellas, al menos, pertenecerá a la Comisión Ejecutiva y la presidirá.

Desde este protocolo se indica que será requisito imprescindible para formar parte de esta Comisión tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar; o bien solicitar que se nombre a una persona asesora de la misma que cumpla con el requisito análogo.

El protocolo también abunda en que la asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrirlas personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la FSS-CCOO.

Incompatibilidades

Cualquiera de los integrantes del órgano encargado de resolver el procedimiento en el que concurra causas que puedan cuestionar su independencia e imparcialidad, por razón de su vinculación con la persona o los hechos investigados, deberá abstenerse de participar en las deliberaciones y en la resolución que pueda adoptarse. Igual obligación tendrán las personas integrantes de la Comisión instructora y posibles personas asesoras.

En caso de que no se abstengan podrán ser apartados por acuerdo de la mayoría absoluta de la Comisión Ejecutiva competente para incoar el expediente. En todo caso su eventual intervención en la adopción del acuerdo solo dará lugar a su nulidad cuando su voto fuera decisivo en la formación de la mayoría.

Procedimiento de actuación

COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

El procedimiento, siguiendo lo contenido en el RMDPA, se podrá iniciar de oficio, asimismo, por el órgano competente para tramitarlo o en virtud de la denuncia formulada por cualquier órgano perteneciente a alguna de las organizaciones integradas en la FSS-CCOO, o por denuncia de cualquier persona afiliada de la misma que tuviera conocimiento de los hechos.

Las denuncias presentadas por las personas afiliadas en ningún caso podrán motivar medidas sancionadoras o perjudiciales salvo cuando se incurra en prácticas manifiestas de mala fe, o perjudiquen gravemente a las personas denunciadas sin que exista ningún indicio racional en su contra.

En todo caso las personas denunciantes tendrán derecho a conocer si se ha iniciado el procedimiento sancionador y en su caso, el resultado del mismo. Sólo tendrán derecho a intervenir en las actuaciones o a recurrir la decisión que se adopte cuando fueran perjudicadas directas por los hechos denunciados.

Desde este protocolo, hacemos constar que las personas afiliadas que pueden comunicar los hechos para dar inicio al proceso de actuación son:

- a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- b) Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior.
- c) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Asimismo, en los casos a los que se refiere este protocolo, ha de tenerse presente que si la denuncia no la presenta directamente la persona afectada, se tiene que incluir o solicitar su consentimiento expreso e informado para poder iniciar las actuaciones del protocolo.

INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Desde este protocolo se indica que durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por las personas de su confianza.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación, la Comisión debe solicitar a la estructura sindical competente la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

En ningún momento del procedimiento puede producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones en el desarrollo de la actividad sindical o relación con el sindicato para la presunta víctima.

COMPETENCIA PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Serán competentes para acordar la apertura del expediente sancionador los siguientes órganos:

- a) Con carácter general, la Comisión Ejecutiva de la Federación (Nivel IV) en la que esté encuadrada la persona afiliada (Nivel I, II y III).
- b) La Comisión Ejecutiva de la Confederación de Nacionalidad o Unión Territorial (Nivel IV) cuando los hechos afecten de forma directa al funcionamiento o actuación de cualquier órgano de ámbito territorial (Nivel II y III).
- c) A la Comisión Ejecutiva Confederal, cuando:
 - Los hechos sean imputables a cualquier persona afiliada que pertenezca a los órganos de dirección (CE), incluido el cargo de representación (SG) de las organizaciones relacionadas en el artículo 17 de los Estatutos confederales (Nivel IV).
 - Los hechos tengan alcance confederal, por la repercusión que los mismos tengan para el conjunto de la organización y la imagen del sindicato ante las personas afiliadas y el conjunto de la sociedad.
 - Ante la inhibición constatada de la Comisión Ejecutiva de Nivel IV que sea competente con arreglo a los criterios establecidos anteriormente, que se entenderá producida transcurrido un mes desde que se tuvo conocimiento de los hechos sin haberse iniciado el procedimiento, o transcurridos tres meses sin que el procedimiento hubiera concluido.

En todo caso los órganos de ámbito inferior no podrán cuestionar la competencia que hubieran asumido los órganos de ámbito superior. En caso de conflicto de competencias entre un órgano de las Federaciones Estatales y una Confederación de Nacionalidad o Uniones Territoriales, determinará la competencia para el ejercicio de las facultades sancionadoras la Comisión Ejecutiva Confederal, a instancia de cualquiera de las dos organizaciones implicadas.

Cuando los hechos denunciados puedan afectar a la intimidad personal de la propia persona denunciante o de terceras personas se garantizará la necesaria reserva durante la tramitación del procedimiento, así como en la resolución que se dicte.

Con carácter previo al acuerdo de iniciación se podrá llevar a cabo, a criterio de la Secretaría de Organización de la Comisión Ejecutiva competente, diligencias de comprobación de los hechos y de su autoría. Estas actuaciones podrán consistir en solicitar cualquier tipo de dato, documentos, o declaraciones que puedan ser relevantes para iniciar el procedimiento, pudiéndose incorporar al mismo como elementos probatorios, en el caso de que la iniciación se lleve a cabo.

El procedimiento sancionador se iniciará por acuerdo de la mayoría absoluta del órgano de dirección competente, previa inclusión en el orden del día. A la convocatoria se acompañará toda la documentación existente. A este último respecto, desde este protocolo, por la naturaleza de las situaciones a tratar, se incide en que se debe garantizar el sigilo, la confidencialidad y la reserva de aquellos datos considerados privados o especialmente protegidos en relación a la identidad sexual y de género de las personas implicadas en el procedimiento.

Medidas disciplinarias

Desde este protocolo se llama a que en los casos de indicios probados de conductas fóbicas, aversivas o discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se consideren al menos graves; considerándose aquellas situaciones probadas de acoso por las mismas razones como muy graves.

Correo electrónico:

protocololgtbiqamas@sanidad.ccoo.es



**federación de sanidad
y sectores sociosanitarios**

