

Artículo 74.- Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo.

Índice

0.- Presentación

1.-Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el centro de trabajo

2.- Definiciones:

2.1 Definiciones de acoso sexual

2.2 Definiciones de acoso por razón de sexo

3.- Declaración de principios de la empresa

4.- Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo

5.- Sanciones de las conductas de acoso sexual o de las conductas de acoso por razón de sexo

6.- Asistencia integral de la persona acosada

7.- Prevención del acoso sexual o del acoso por razón de sexo

8.- Revisión del Protocolo

0. Presentación

Las personas que sufren acoso sexual en los centros de trabajo son mayoritariamente mujeres, y son mayoría también las que no se atreven a denunciar estas situaciones. Esto no es casualidad, sino la consecuencia de una sociedad patriarcal que sigue inferiorizando a las mujeres.

En el mundo laboral el colectivo de mujeres sigue estando discriminado, con peores condiciones laborales y mayores índices de precariedad. Esta vulneración de derechos laborales es lo que hace a las mujeres un colectivo vulnerable a las agresiones por acoso sexual. Por ello, toda estrategia en contra del acoso sexual en los centros de trabajo deberá incidir en las condiciones laborales señaladas para que pueda ser efectiva.

Otra forma de violencia que se puede manifestar en el ámbito laboral, además del acoso sexual, es el acoso por razón de sexo. Ambas dos conductas constituyen formas inadmisibles de la discriminación por razón de género además de una violación flagrante de los derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el mismo.

Este protocolo CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN LOS CENTROS DE TRABAJO pretende ser un instrumento de actuación que contribuya a dar respuesta y a eliminar este tipo de agresiones mucho más frecuente en los ámbitos laborales de lo que inicialmente conocemos.

1. Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el centro de trabajo:

Esta empresa se compromete a crear y mantener el fomento de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo. Así mismo se dotará de recursos para, cuando ante situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se atienda integralmente a la víctima, y a su entorno laboral y familiar, desde el punto vista laboral, sanitario y judicial.

Este acuerdo ha sido debatido y aprobado con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, y su seguimiento y desarrollo se llevara a cabo a través de las Comisiones correspondientes.

2 Definiciones:

2.1.- Definición de acoso sexual: El acoso sexual es definido como “todo comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Directiva 2002/73, del Parlamento europeo y LO 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres).

El propio Estatuto de los Trabajadores dentro de los derechos y deberes básicos de los y las trabajadoras declara el derecho “ *... al respeto debido de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual*”.

Los elementos que definen el acoso sexual son los siguientes:

- Es indeseado por parte de la persona objeto del mismo.
- Corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.
- La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva.
- La diferencia entre acoso sexual y comportamiento sexual es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.
- Cuando es suficientemente grave, un único incidente puede constituir acoso.

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas, contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en estas conductas quedan comprendidas las conductas físicas, verbales o no verbales molestas. Es obvia la imposibilidad de reflejar de manera exhaustiva la totalidad de las actitudes o conductas que forman parte del acoso sexual, pero a modo de muestra, y sin que ello excluya a otras que se pudieran realizar, se especifican las siguientes conductas o acciones que caben incluir en el concepto de acoso sexual:

- Imágenes, correos electrónicos, dibujos, mensajes...
- Chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, miradas insinuantes, insistentes o sugestivas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora...
- Insinuaciones sexuales, silbidos, sonidos, gestos insinuantes...
- Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo y/o carteles, calendarios, páginas web u otros objetos de contenido sexual o degradante para alguno de los sexos.
- Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual, presionar tras la ruptura sentimental con compañero o compañera afectiva, pedir abiertamente relaciones sexuales a sabiendas de que no son deseadas...
- Acercamiento corporal excesivo, toqueteos, caricias, abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o utilizando amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

2.2.- Definición de acoso por razón de sexo:

“Constituye 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 LOI).

El acoso por razón de sexo tiene como causa los estereotipos de género y habitualmente tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a.-Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de sexo.
- b.-La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como : “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...)
- c.- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d.- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e.- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f.- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...)
- g.- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores...(con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h. Impartir ordenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- j. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k. Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l.- Utilizar humor sexista
- m.- Conductas discriminatorias por razón del sexo
- n.- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. Declaración de principios de la empresa

1. La empresa en el desarrollo de su actividad, asume como principio básico el respeto a la dignidad de las mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes.
2. Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.
3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
4. La empresa rechaza las prácticas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores hacia cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personal usuario o familiar de usuario, clientes o clientas. Se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contra personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada, y ETTs.
5. Todo trabajador y trabajadora que considere que ha sido objeto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, tendrá derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo de actuación. La empresa asegurará su aplicación y cumplimiento.

4. Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Se constituirá una Comisión de Investigación formada al menos por dos personas. Una en representación de la dirección de la empresa, y otra persona elegida por y entre la representación sindical de la plantilla. Por otro lado será posible incorporar a la Comisión de Investigación una persona técnica independiente por acuerdo entre la empresa y la representación sindical. Cuando la víctima de acoso sea una mujer al menos una de las personas que forma parte de la Comisión de Investigación, si es posible y por acuerdo entre las partes será mujer.
- Tanto la víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo como la representación sindical pueden actuar como denunciantes. Deberán hacer la denuncia ante la empresa. La víctima de acoso podrá dirigirse a la Dirección de RR.HH., a cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad o bien del Comité de Empresa para efectuar dicha denuncia.
- Las personas que integran la Comisión podrán renunciar a participar por los siguientes motivos de incompatibilidad: ser familiar en grados próximos de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado o disponer de vínculos de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes en litigio. Acreditados los motivos de incompatibilidad será convenientemente sustituida.
- La víctima o la persona supuestamente agresora podrá recusar una sola vez a cualquiera de las personas que integran la Comisión de forma escrita y razonada por los mismos motivos señalados en el párrafo anterior. Dicha recusación deberá ser estudiada y resuelta en el Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, por la representación sindical de la plantilla.
- La Comisión será respetuosa con las personas que sean objeto de sus investigaciones, manteniendo en todo momento el principio de confidencialidad.
- Igualmente, la víctima y/o la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, a través del cual se haya cursado la denuncia, también estarán obligadas a mantener total discrecionalidad y confidencialidad en tanto las investigaciones estén en curso.
- Tanto la parte acusada como la acusadora podrán ser acompañadas en la investigación por personas de su confianza ajenas o no a la empresa.

- Tanto la víctima de la agresión como las personas propuestas y/o citadas como testigos no podrán ser sancionadas o sufrir represalia alguna en la empresa. En su caso, estas personas podrán poner en conocimiento de la Comisión alguna de estas circunstancias para que sea valorada y atendida.
- En el plazo de 21 días naturales tras la denuncia, la Comisión entrevistará a la persona denunciante y a la denunciada, recabará pruebas e interrogará a las y los testigos. Las personas citadas por esta Comisión deberán colaborar con la misma. Todas las personas que intervengan durante el proceso de investigación estarán obligadas a mantener secreto sobre las informaciones a las que accedan durante el mismo y para ello se recordará la importancia de confidencialidad con un documento al efecto.
- Si el curso de la investigación así lo aconseja, la Comisión propondrá medidas cautelares sobre el supuesto agresor mientras dure el procedimiento de investigación a la dirección de empresa y ésta deberá ponerlas en práctica de inmediato.
- La Comisión emitirá un informe de conclusiones (sin descripción de la investigación para salvaguardar la confidencialidad) en el plazo máximo de 30 días naturales tras la denuncia, que será entregado tanto a la dirección de la empresa como a la representación sindical de la plantilla, donde se pronunciará de forma razonada si a su juicio y en atención a la investigación realizada existe acoso sexual y las propuestas de intervención correctora.
- Los informes emitidos por la Comisión, deben ser asumidos por la dirección de la empresa y esta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.
- Si durante el proceso de Investigación o finalizado el mismo la Comisión tuviera dificultades en realizar un informe determinante, propondrá a la víctima la realización de la denuncia vía judicial y/o policial.

5. Sanción de las conductas de acoso sexual

Todas las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas por la empresa en caso necesario previa sentencia judicial. La calificación será como falta grave o muy grave en atención a las circunstancias concurrentes, si es una conducta puntual o reiterada, número de personas afectadas, perjuicio causado... etc.

Las sanciones a aplicar serán las recogidas en el convenio colectivo correspondiente. Corresponderá a la dirección de la empresa concretar y hacer efectiva la misma teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión de Investigación.

6. Asistencia integral a la persona acosada

Todas las bajas médicas consecuencia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo deberán ser reconocidas y tramitadas como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

En consecuencia la atención médica y psicológica que pudiera requerir la persona acosada sexualmente o acosada por razón de sexo será prestada por la mutua o al servicio sanitario público encargado de gestionar las contingencias profesionales.

En todo caso, los gastos médicos o de otra índole que se deriven de la necesaria reparación de los daños causados por la conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, serán a cargo de la empresa (sin perjuicio de que la empresa pueda reclamárselos al actor del acoso así declarado en sentencia judicial), sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de acoso sexual o del acoso por razón de sexo.

Si se estima necesario la participación del servicio de prevención (por parte de la Comisión de Investigación) por las actuaciones que se determinen, en ese caso será quien

valore la oportunidad de atender el entorno laboral de la persona acosada y actuará en su caso.

La aplicación de este procedimiento no excluye la denuncia penal o civil de la víctima del acoso sexual o de acoso por razón de sexo, para lo cual la empresa ofrecerá asesoramiento y apoyo judicial.

7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Además de la importancia del protocolo de actuación establecido anteriormente para dar cauce a las denuncias sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la empresa en cumplimiento de su obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención asume las siguientes actuaciones:

- Información y difusión: Como primera medida de prevención, este protocolo será difundido y explicado entre la totalidad de la plantilla de la empresa y plantillas de empresas subcontratadas y ETTs, así como personal en prácticas, si es posible por medios informáticos, así como mediante edición y distribución en papel.

- Formación: La empresa adquiere el compromiso para que la formación básica en salud laboral para la plantilla incluya un Plan de Formación específico con los siguientes contenidos y objetivos:

- Formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias y/o personal en prácticas.

- Incluir la formación sobre este protocolo en la formación a impartir a las nuevas contrataciones.

- Formación de la dirección, cargos, y responsables en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y en prevención primaria del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Capacitación en prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidas las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión de Investigación no incluidas entre las anteriores.

- Coordinación de actividades empresariales: es obligación de la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluida la del personal propio que presta servicios para otras empresas. Impulsará la asunción de los contenidos de este acuerdo por parte de la empresa contratante.

- Evaluación de riesgos: el Servicio de Prevención realizará, con el seguimiento y participación del Comité de Seguridad y Salud o en su caso de la representación sindical, una evaluación de riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante metodologías cualitativas para conocer los factores que explican la ocurrencia de dicha agresión. Una vez conocidos estos factores de riesgo, se estudiará su presencia e intensidad en la empresa mediante la consulta directa a trabajadoras y trabajadores.

8. Revisión del protocolo

El presente protocolo se revisará en el seno de la Comisión de Igualdad en la medida en que, en su caso, la representación sindical o la empresa, plantee alguna modificación o mejora o si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.

El presente protocolo de acoso guarda coherencia con el Código de Conducta de Gestamp. Dentro del código de Conducta de Gestamp se contempla que, en caso de tener conocimiento de que un hecho pudiera constituir una violación del Código de Conducta, se debe notificar a su superior jerárquico o a la Dirección de RR.HH.; al igual que en el presente protocolo que se recoge que se debe notificar a la empresa. Y cabe recordar que el código a más contempla que en caso de que las circunstancias así lo aconsejen se informe al Comité de Ética.