

Material formativo sindical cofinanciado por:



Protocolo sindical
contra el acoso sexual en
los centros de trabajo

Índice

0.- Presentación.....	7
1.- Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual en el centro de trabajo	8
2.- Definición de acoso sexual	8
3.- Declaración de principios de la empresa.....	9
4.- Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de acoso sexual.....	10
5.- Sanciones de las conductas de acoso sexual	11
6.- Asistencia integral de la persona acosada	11
7.- Prevención del acoso sexual	12
8.- Revisión del Protocolo	13

Protocollo

Protocollo

6



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, si no 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.

Este **PROTOCOLO SINDICAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO** pretende ser un instrumento de actuación que contribuya a dar respuesta y a eliminar este tipo de agresiones mucho mas frecuente en los ámbitos laborales de lo que inicialmente conocemos. El protocolo que os presentamos tras ser acordado con la representación sindical, constituye una propuesta dirigida a la empresa donde se establecen los compromisos y actuaciones que se asumen tanto para prevenir como para hacer frente a los casos de acoso sexual que puedan producirse.

Esperamos que este trabajo sea también un instrumento que facilite a la representación sindical de LAB a activar las medidas necesarias de sensibilización con el fin de crear un clima en el que el acoso sexual no pueda ser ni tolerado ni ignorado.

1. Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual 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, 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 en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) de esta empresa (o en su defecto, con la representación legal de las y los trabajadores).

2. 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.
- (...).

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 es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.**

4. La empresa **rechaza las prácticas de acoso sexual 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 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 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

- **Se constituirá una Comisión de Investigación formada por tres personas.** Una en representación de la dirección de la empresa, otra persona elegida por y entre la representación sindical de la plantilla y una tercera persona técnica independiente, acordada por las partes empresarial y social. Cuando la víctima de acoso sea una mujer al menos dos de estas personas deberán ser mujeres y, de no ser posible, se deberá razonar por escrito. La composición de la Comisión será puesta en conocimiento de la plantilla.
- **Tanto la víctima de acoso sexual como la representación sindical pueden actuar como denunciantes.** Podrán hacer la denuncia ante cualquiera de las personas que integren la Comisión de Investigación específica.
- 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 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 cita-**



das 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 firmarán 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 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.

5. Sanción de las conductas de acoso sexual

11

Todas las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas por la empresa. 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 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 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, serán a cargo de la empresa, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de acoso sexual.

El servicio de prevención estimará 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, para lo cual la empresa ofrecerá asesoramiento y apoyo judicial.

7. Prevención del acoso sexual

Además de la importancia del protocolo de actuación establecido anteriormente para dar cauce a las denuncias sobre acoso sexual, la empresa en cumplimiento de su obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual 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 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 en prevención primaria del acoso sexual.
 - Capacitación en prevención e intervención ante el acoso sexual 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, 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.
- **Plan de igualdad:** la empresa aprobará un plan de igualdad entre hombres y mujeres negociadamente con la representación de la plantilla en el año posterior a la aprobación de este protocolo. Para ello se constituirá una comisión paritaria de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que deberá presentar en el plazo de 6 meses al Comité de Seguridad y Salud (CSS) un diagnóstico sobre las desigualdades de género en la empresa, así como propuestas para su reducción o eliminación. Dichas propuestas serán debatidas en este Comité, el cual podrá hacer aportaciones a las mismas ante la comisión de igualdad, para una vez analizadas, sean trasladadas a Dirección para que sean aplicadas. La consecución de los objetivos y actividades aprobadas será estudiada anualmente por la comisión de igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.
- **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 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. Así mismo las investigaciones que se realicen sobre los casos denunciados, se registrarán sistemáticamente, se presentarán ante el CSS o, en su caso, la representación legal de la plantilla, y servirán de base a futuras modificaciones de las variables incluidas en la evaluación del riesgo de acoso sexual.
- **El Servicio de Prevención elaborará un informe anual** sobre las actividades realizadas, las recomendaciones formuladas y las medidas adoptadas en todos los casos tratados.

8. Revisión del protocolo

El Servicio de Prevención y RR.HH realizarán una evaluación de los resultados de las actuaciones y una revisión de este protocolo al cabo de 2 años de funcionamiento, y será debatido en el seno del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, con la representación sindical, o antes si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.

Protocollo

Protocollo