

**PROTOCOLO SOBRE EL PROCEDIMIENTO
DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

ÍNDICE

1. Objetivo
2. Definiciones de conductas prohibidas
3. Procedimiento de actuación informal
4. Procedimiento de actuación formal
5. Disposiciones varias

Las partes firmantes del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valladolid 2015/2018, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello.

ACUERDO

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de Valladolid adscritos al Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Valladolid 2015/2018 conforme a las siguientes disposiciones.

PREÁMBULO

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores o en su defecto con los sindicatos con representación en la firma del Convenio Colectivo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) o los sindicatos firmantes deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

1. OBJETIVO

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.

La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el

trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

2. DEFINICIONES DE CONDUCTAS PROHIBIDAS

Acoso sexual: Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual Ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Pero hay que tener en cuenta que para afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos en su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Chantaje sexual: Es el acoso producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario etc.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- e) El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- f) La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- h) Las agresiones físicas con fines sexuales.

i) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual. Como ya hemos dicho, el acoso sexual es siempre una discriminación por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo: Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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, ofensivo, hostil o humillante.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de un queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres, siempre que no se demuestre falsedad.

Art. 7.3 Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 7.4 El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c) El trato desigual basado en la transexualidad.
- d) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- e) Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo.

3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INFORMAL

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario.

Si la persona tiene problemas para hacerlo por si misma debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo o amiga, asesor o asesora...). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no dé resultados o sea inapropiado para resolver el conflicto.

En caso de que realizar dicha actuación de forma personal pueda ser demasiado difícil o violento para la persona afectada, ésta podrá encargar esta tarea a la Comisión, verbalmente o por escrito.

Cuando la Comisión intervenga se limitará a reunirse con la persona que esté presuntamente ejerciendo el acoso, para explicarle que su comportamiento es inadmisibles, instándole por tanto, a su cese inmediato.

En el más breve plazo de tiempo posible (a establecer por el protocolo en cada empresa), la asesora o asesor del caso valorará la consistencia de la denuncia y el resultado obtenido, proponiendo, si así lo estima conveniente, la apertura del procedimiento formal.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN FORMAL

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

4.1. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y a la de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número asistentes). Para mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En

este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

La persona denunciante de una situación de acoso podrá cambiar a cualquier miembro de la Comisión por una persona de su confianza que cumpla los requisitos que se marcan en la composición de la misma.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la Comisión.

Asesor/as: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

4.2. Procedimiento de actuación

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por los siguientes criterios:

1. Los principios básicos serán los de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de veinte días máximo desde la solicitud de intervención.
2. El proceso se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de dicha solicitud.

La petición de intervención se presentará por escrito dirigido a la “Comisión Instructora de Situaciones Acoso”, o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, en el cual se inste la intervención de la misma.

Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

3. Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”.

El “Expediente de Investigación” por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

4. Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

5. Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

6. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

8. Protección a las víctimas: En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de Personal valorará adoptar

medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

9. El Director de Recurso Humanos o quien ejerza y la comisión instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

4.3. Ámbito de aplicación

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de.....

4.4. Difusión del Procedimiento

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y a las nuevas incorporaciones

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

4.5. Medidas Preventivas

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo para todos los integrantes de la empresa, aplicando el apartado 4. Ha de subrayarse el compromiso de la dirección de la empresa de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

- Elaborar un código de buenas prácticas que sirva para establecer las normas que faciliten y promuevan un buen clima laboral. Todos y todas las trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Directores/as y mandos deberán tener especialmente encomendada esta labor de garantizar que no se produzca acoso de ningún tipo en los sectores bajo su poder de organización.

- Desarrollo de un programa formativo general y específico. El primero de ellos destinado a todas las personas trabajadoras, en el que se ha de señalar y establecer sistemas de detección del acoso y que contenga actuaciones inmediatas de respuesta. Se añadirá a la formación en prevención en riesgos laborales.

El programa más específico se orientará a formar a mandos intermedios así como a las personas encargadas de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia. Se trata de capacitar como especialistas a una parte de la plantilla de cara a conocer cuáles son los factores que dificultan la presencia de acoso, fomentar su implantación en la organización empresarial y capacitar con las herramientas necesarias para llevar a cabo las funciones de la Comisión.

- Si no lo recoge el Plan de Prevención en Riesgos Laborales, se incluirán las citadas medidas preventivas que eviten la presencia de acoso moral y sexual.

5. DISPOSICIONES VARIAS

5.1. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando éste sea negociado, elaborado y firmado.

5.2. El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad o de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

5.3. Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

5.4. Tanto el área de RR.HH. como la RLT deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados o empleadas requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.