

# 2011

## Propuesta de Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo



bc

Cristina Martínez Monzón y Beatriz

Bachiller Sacristán

Delegadas de Prevención – CGT y

Representantes de Comité de Madrid en el

Comité Permanente de Igualdad.

26/04/2011

## Contenido

1. Definición .....	3
2. Objetivo .....	4
3. Ámbito de Actuación .....	4
4. Declaración de Principios por parte de la Firma. ....	4
5. Comunicación de la declaración .....	5
6. Responsabilidad .....	5
7. Formación .....	5
8. Procedimientos .....	5
8.1. Comité Responsable de Gestión .....	5
8.2. Procedimientos de Actuación.....	6
9. Resolución formal/informal de los problemas.....	6
9.1. Consejos y asistencia .....	7
10. Procedimiento de Denuncia.....	7
11. Investigaciones.....	8
12. Infracciones y sanciones disciplinarias.....	8

## 1. Definición

### La Ley...

La Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (BOE 71, de 23 de marzo), determina la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo como situaciones discriminatorias, y hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8.

Según el Artículo 7 de la Ley de Igualdad, acoso sexual se define como “***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***”

El Acoso Sexual está relacionado con posiciones de discriminación por Razón de Sexo; y dicho artículo de la Ley de Igualdad también define éste como “***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.***”

Por lo tanto, se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; Además la Ley, añade lo siguiente haciendo distinción de discriminación por embarazo y maternidad en sus Artículos 7 y 8, “***Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad***”

### Algunos ejemplos...

El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador(a).

A continuación figuran algunos ejemplos de acoso sexual:

#### **Físico:**

- Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados
- Miradas lascivas o concupiscentes
- Comentarios homófobos, gestos con una connotación sexual, guiños
- Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina
- Tocamientos o contacto físico innecesario
- Agresión física

#### **Verbal:**

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales
- Preguntar sobre fantasías eróticas
- Comentarios homófobos y/o insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad
- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo
- Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción

#### **No-verbal**

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC, u otro material sexualmente explícito
- Envío de cartas anónimas
- Silbidos

#### **Otros**

- Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales, lo que podría exponerlas a ciertos peligros durante su desplazamiento al trabajo.

## 2. Objetivo

El Objetivo de éste Protocolo es abordar la **Prevención, Protección, Planificación y Actuación** en caso de Acoso Sexual en la firma, preparando la “gestión” de casos de Acoso Sexual a través de promover e implementar Procedimientos de resolución de estos conflictos.

Tal y como marca el **Artículo 48** de la Ley de Igualdad, en el cual se determinan las medidas específicas para Prevenir el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo en el trabajo: **“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, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”**

Estos Procedimientos deben contemplar el Asesoramiento, Asistencia, Investigación y Denuncia de los casos. La gestión de uno de estos casos precisa disponer de los siguientes componentes de intervención:

- Comité Responsable de Gestión
- Procedimientos de actuación.

Además, como ya se ha comentado anteriormente, este tipo de Acoso está fuertemente relacionado con el acoso por razón de sexo; por lo tanto, la **Prevención** se consigue con acciones basadas en planteamientos de anti-discriminación:

- Aplicando la Ley de Igualdad
- Fomentando, creando e interviniendo en acciones de apoyo social en todos los sentidos, considerando éste como un factor de referencia preventiva de carácter psicosocial.

Por lo tanto, éste Procedimiento estará a disposición de todos los trabajadores, procurando que tenga la máxima difusión y divulgación en la firma.

## 3. Ámbito de Actuación.

Todo el personal de la Firma estará sujeto al código de conducta que se trata en éste protocolo en lo relativo al Acoso Sexual o por Razón de Sexo, por lo tanto deberán ser debidamente informados e instruidos para respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad, así como en la igualdad entre hombres y mujeres, conociendo además las acciones y consecuencias que se llevarían a cabo en uno de éstos casos.

Para ello es imprescindible una comunicación efectiva a todo el personal de la firma con la ayuda de los representantes de los trabajadores, que también participarán a prevenir mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras sobre esta cuestión.

## 4. Declaración de Principios por parte de la Firma.

La Firma está comprometida y se compromete firmemente, a mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad e igualdad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.

Se ratifica, en que entiende por comportamiento inapropiado lo anteriormente expuesto en el punto 1 de éste procedimiento “Definición” y se pondrá en claro que el Equipo Ejecutivo y todo empleado con tareas de supervisión, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad, tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual.

Establece que lo especificado en materia de acoso en éste procedimiento, será el procedimiento a seguir por la Firma, las víctimas y el acosador; asegurando la seriedad y la confidencialidad en esta

materia, así como la protección contra posibles represalias, además de la adopción de medidas disciplinarias en caso de Acoso.

## 5. Comunicación de la declaración

La Firma se ha de asegurar que la política de no acoso es comunicada a TODOS los trabajadores y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar y perseguir los comportamientos de acoso.

## 6. Responsabilidad

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, recomendándose a la parte Directiva y todo empleado que tenga tareas de supervisión que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

## 7. Formación

La Firma se compromete a proporcionar una formación general a todo el personal y haciendo hincapié en los empleados que realicen tareas de supervisión, teniendo en cuenta su grado de responsabilidad, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual, como el Comité Responsable de Gestión, habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...).

En los programas generales de formación de la empresa se debe incluir el tema del acoso.

## 8. Procedimientos

Como ya se ha mencionado anteriormente, la gestión de uno de estos casos precisa disponer de los siguientes componentes de intervención:

- **Comité Responsable de Gestión**
- **Procedimientos de actuación.**

### 8.1. Comité Responsable de Gestión

Es el equipo encargado de la Gestión, Implantación y seguimiento de este protocolo. La elección de sus miembros será:

- Adscripción voluntaria
- Con el acuerdo de sus trabajadores y/o Representantes (mayor aceptación)
- Neutralidad. Posibilidad de sustituciones o invalidaciones de los miembros cuando exista riesgo para la imparcialidad y objetividad. Prever la posibilidad de pertenecer al mismo departamento que la víctima.
- Prever que la víctima desee que la investigación se realice por personas de su mismo sexo.
- Autoridad y Límites previamente acordados y definidos
- Las resoluciones que se tomen deben estar lo más tipificadas y definidas posible, y deben ejecutarse.
- Formación específica proporcionada por la empresa.

**Entre sus habilidades deben estar**, la comprensión empática, aprender a escuchar, abstenerse de valoraciones y perjuicios, no imponer un ritmo estricto, respetando las dificultades de expresión de la víctima y de todos los implicados.

Crear protección y confianza, ser flexible y paciente, especial sensibilidad y respeto porque está manejando información privada e íntima, dejar el tiempo que necesite la víctima para tomar sus propias decisiones.

## 8.2. Procedimientos de Actuación.

Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Algunos aspectos generales que se deben tener en cuenta durante la Investigación y la Resolución del caso son:

- a quién y cómo se ha de presentar la denuncia
- Establecer previamente cuáles son las medidas de prevención, protección y corrección de las que se dispone y se van a aplicar.
- Prever que se van a recibir quejas anónimas. El mejor remedio es un procedimiento que garantice la discreción y la accesibilidad a los individuos.
- Prever entrevista discreta y reservada en el caso de que la víctima quiera informarse y considerar las posibilidades y alternativas que se le ofrecen.
- Además de Investigación y Resolución el procedimiento debe distinguir y proporcionar guía para los trámites de la denuncia: ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA, tanto previa como posteriormente.
- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento.
- Permitir el acompañamiento de persona de confianza a todos los implicados.
- Animar a solucionar el problema de manera informal
- Agilidad en los trámites y resolución (minimizar el daño y el estrés del proceso). Determinar plazos y límite temporal (atender plazos para denuncia legal).
- En su caso, disponer de capacidad para gestionar el cambio de puesto del denunciante y denunciado.

### Posteriormente...

Vigilancia y comprobación de:

- Cese del comportamiento que dio lugar a la queja.
- Compromisos adoptados
- Estado de salud de los trabajadores afectados. ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA profesional si se precisa para todos los afectados.
- Adecuación de las medidas correctoras
- Aplicación de las medidas disciplinarias
- Funcionamiento de éste Protocolo. Revisión y Mejora del mismo.

## 9. Resolución formal/informal de los problemas

El empleado realizará la denuncia siguiendo el procedimiento adecuado y marcado por este protocolo, pudiendo ir acompañado por alguien de su confianza, o un representante legal.

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir **procedimientos tanto formales como informales**.

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de **manera informal** (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí mismo debe poder hacerlo a través de una tercera persona, que será una persona designada para el consejo y asistencia y/o un miembro del Comité de Responsable de Gestión, que estarán preparados para estos casos.

El denunciante puede elegir incluso, dirigirse al presunto acosador, con el apoyo de una persona de confianza, otro/a colega o un representante sindical, indicándole que su comportamiento resulta ofensivo, no es bienvenido y debe parar cuanto antes.

El presunto acosador, que puede estar acompañado por un representante/enlace sindical o por algún colega, se reunirá con la persona de confianza, y con el denunciante si es el caso, y se le informará, de la queja presentada contra él/ella, de que la cuestión será tratada siguiendo el procedimiento informal, que sus respuestas quedarán anotadas y de que tendrá ocasión de corregir su comportamiento.

Si no puede solucionarse de manera informal, se hará mediante un **procedimiento formal**.

Durante la reunión, se informará a la víctima de que su queja será investigada y se interrogará a los testigos, y que el presunto acosador tiene derecho a un juicio justo. Si la acción de que se da cuenta fuera grave, podría ser necesario reasignar o suspender temporalmente al presunto acosador. Esta investigación forma parte del procedimiento oficial de solución de quejas.

El presunto acosador, que puede estar acompañado por un representante/enlace sindical o por algún colega, se reunirá con la persona de confianza o del Comité de Gestión. Se le informará sobre la queja, dándole la oportunidad de responder a las alegaciones.

Se informará al acosador que la cuestión será tratada siguiendo el procedimiento formal, que sus respuestas quedarán anotadas y que esta investigación forma parte del procedimiento oficial de solución de quejas.

***En cualquier caso, tanto en un procedimiento formal como informal, la queja deberá anotarse en el cuaderno/registro tenido a tal efecto.***

Cualquier queja presentada deberá desembocar en un procedimiento formal o informal.

Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

### **9.1. Consejos y asistencia**

Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y/o trabajadores.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

## **10. Procedimiento de Denuncia**

El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad y confidencialidad.

Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato.

Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima.

En estos casos cobran especial importancia las personas **especialmente designadas** para intervenir en los procedimientos por acoso, como la persona para ofrecer consejo que se menciona en el punto anterior, o como alguno de los miembros del Comité Responsable de Gestión.

Además se deben de tener en cuenta los puntos mencionados anteriormente como:

- A quién y cómo se ha de presentar la denuncia
- Prever que se van a recibir quejas anónimas. El mejor remedio es un procedimiento que garantice la discreción y la accesibilidad a los individuos.
- Prever entrevista discreta y reservada en el caso de que la víctima quiera informarse y considerar las posibilidades y alternativas que se le ofrecen.

## 11. Investigaciones

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores, Comité Responsable de Gestión, no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para las investigaciones con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

La(s) personas(as) encargadas de investigar la reclamación se reunirán con cualquiera que haya sido testigo o con cualquier otra persona a fin de establecer los hechos. Los testigos serán entrevistados en privado, nunca en presencia ni de la supuesta víctima ni del presunto acosador.

Toda la información se tratará de manera confidencial, pero deben mantenerse registros de las reuniones.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Durante la investigación se deben marcar cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento. Y en caso de ser necesario, disponer de capacidad para gestionar el cambio de puesto del denunciante y denunciado.

***Toda Investigación se documentará debidamente con un Informe detallado de ésta.***

### **Comunicar la decisión**

- Al denunciante

La persona que presentó la queja, que podrá acudir acompañada por su representante/enlace sindical, será informada sobre el resultado de la investigación durante una reunión cara a cara con la persona de confianza; dicho resultado se registrará también por escrito.

- Al presunto acosador

El presunto acosador será informado sobre el resultado de la investigación durante una reunión cara a cara con la persona de confianza; dicho resultado se registrará también por escrito.

El presunto acosador podrá acudir acompañado por su representante/enlace sindical.

### **Cuando la investigación decide que ha habido acoso sexual**

- Al denunciante

El empleador tomará todas las medidas necesarias para tranquilizar a la víctima y protegerla de otros posibles acosos o agresiones, y ofrecerle el apoyo y asesoramiento necesarios.

- Al presunto acosador

Se adoptarán medidas disciplinarias, como el traslado a otro puesto, o si el caso fuese lo suficientemente grave, incluso el despido (ver Infracciones y sanciones disciplinarias).

### **Cuando la investigación decide que no ha habido acoso sexual**

La supuesta víctima tendrá derecho a apelar, pero también puede solicitar su traslado a otro puesto.

## 12. Infracciones y sanciones disciplinarias

Es conveniente que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.

Respecto a las Sanciones disciplinarias a tomar en caso de acoso sexual contra el acosador, la empresa deberá adoptar las medidas que vienen establecidas según la legalidad vigente teniendo en cuenta la gravedad del caso.

Además de informar y proponer al denunciante las distintas opciones que tiene y que también vienen marcadas por la legalidad vigente.