



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

1. Introducción y declaración de principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de 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.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en diferente normativa estatal y autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en AUTOCARES BARRERO S.L. y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo.

2. Normativa de referencia

La Normativa de referencia en relación al Acoso Sexual o por Razón de Sexo se desarrolla a partir de la Norma Europea Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.

A este respecto debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

3. Definiciones, Objeto y campo de aplicación

3.1. Definiciones

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por acoso sexual *“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

El acoso sexual se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”*.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

3.2. Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral.

Su objetivo es el de establecer el procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y erradicar estas situaciones en el ámbito de AUTOCARES BARRERO, S.L.

3.3. Campo de Aplicación

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Todo el personal desempeñe su actividad laboral en AUTOCARES BARRERO S.L., independientemente de su estatus profesional.
- Cualquier persona que esté vinculada de manera laboral con AUTOCARES BARRERO S.L.
- Cualquier persona que preste en AUTOCARES BARRERO S.L. sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...).
- Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con AUTOCARES BARRERO S.L. por un contrato de prestación de obra o servicio.

4. Medidas de Prevención y Procedimientos de Actuación

Este protocolo es una vía de resolución interna a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Este protocolo y la IT-08.1 FOLLETO ACTUACIÓN ACOSO LABORAL se publican a través de los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de AUTOCARES BARRERO S.L.

4.1. Procedimiento de actuación

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

Estas quejas se deberán dirigir a la “Comisión Instructora”, nombrada por el Comité de igualdad, para el estudio y resolución de cualquier situación de acoso en la empresa. Este nombramiento se realiza por medio del documento “NOMBRAMIENTO DE COMISION INSTRUCTORA”. Este nombramiento, así como este protocolo, será comunicado al personal de la empresa, para su conocimiento y práctica.

La comunicación, se realizará por las vías que implemente la empresa para ello, pudiendo estas ser:

- de modo verbal, y confidencial a uno de los miembros de la comisión instructora.

Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- a través de comunicación por canal de denuncias seguro (mail, u otra vía similar), al que solo tendrá acceso personal integrante de la comisión instructora.
- Modelo de denuncias en sobre cerrado de forma presencial a no de los miembros de la “Comisión Instructora”.

4.1.1. Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; se partirá de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

4.1.2. Procedimiento formal

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo puede ser iniciada por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona de la organización que considera que se está produciendo esa situación.

1. Inicio del procedimiento.

Denuncia de la situación, siguiendo el modelo F-08.1 MODELO DE DENUNCIA, ante la COMISIÓN INSTRUCTORA. En este caso, la asesoría confidencial corresponde a un comité de investigación del centro en cuestión. La denuncia se presentará al correo electrónico denuncia@aspgroup.es

2. Indagación y valoración inicial.

Se analiza y estudia la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 7 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.

3. Propuesta de actuación.

En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

a) El acuerdo entre las partes, resultado de un proceso de mediación por haber identificado indicios de que existe situación de acoso.

- Se recogerá en un acuerdo escrito en el que se propondrán medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada
- Se envía a las partes que emitirán una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 10 días laborables.
- Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Unidad de Igualdad emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a las partes.
- Finaliza el procedimiento, recogiendo la actuación realizada en un informe F-08.3 INFORME DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA.

b) El desistimiento, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, finalizando el procedimiento y justificándolo en F-08.3 INFORME DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA.

c) Continuación de la instrucción según se detalla a continuación.

4. Continuación del procedimiento.

Si de la investigación se desprenden indicios de que existe situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continúa con el procedimiento, en un plazo de entre 30 y 60 días, realizando un careo entre las partes y continuando la investigación mediante el análisis de documentación y de los testimonios que sean necesario a hasta esclarecer la situación.

Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Todas las personas que forman parte de AUTOCARES BARRERO S.L. estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas para ello y a guardar el sigilo correspondiente.

5. Resolución.

Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará un informe detallado en la que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de las mismas y las medidas y sanciones de forma razonada, que se tomarán.

6. Seguimiento y control.

Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliese la Resolución.

7. Medidas de protección.

Medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Se tomarán en el caso de que la Resolución recomendara cambio de trabajo a otro centro o no se cumpliese la Resolución adoptada.

5. Vigencia y Duración

El protocolo entrará en vigor previa aprobación de la Directiva de AUTOCARES BARRERO S.L. y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Anualmente, la Unidad de Igualdad hará un informe de seguimiento del protocolo que será revisado para su puesta al día cada tres años. Las denuncias recibidas a lo largo del año, será registradas en F-08.2 REGISTRO DE CONFLICTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

HISTORICO DE MODIFICACIONES		
REV.	FECHA	MODIFICACION
00	18/05/22	Edición inicial
01	17/05/23	Se mantiene
02	15/05/24	Se mantiene