

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO

PRESENTACION PROTOCOLO

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

Con este Protocolo se pretende prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos que se produzca este tipo de violencia.

1.- DECLARACION DE PRINCIPIOS

El Consejo Rector será el receptor de las denuncias y el encargado de gestionar el procedimiento. Llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo. El informe además de presentarse a la Dirección, al Consejo Rector, y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales será presentado también a Emakunde con el objetivo de realizar un informe general sobre la aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi.

El Consejo Rector contara con el apoyo y asesoramiento de la Comisión de Igualdad de la entidad para la gestión del cumplimiento de este protocolo.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

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 la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social, afirmamos tajantemente que no toleramos la violencia de género en Agintzari SCIS incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías

y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia.

3.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

A la vista de que Agintzari, como empresa firmante del Protocolo, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha empresa.

Este Protocolo es de aplicación para todas las personas que mantengan vigente con la cooperativa una relación contractual laboral o societaria, indefinida o temporal. Ello, sin perjuicio de otras instancias o instrucciones fuera de la regulación interna de la empresa.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

3.1.- NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de **5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se consideran discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

- 1- *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.*

- 2- *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.*
- 3- *Se consideran, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 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 consideran también acto de discriminación por razón de sexo.*

Y, en su Art. 48 establece:

- 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/as representantes de las personas trabajadoras¹, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
- 2- *Lo/as representantes de las personas trabajadoras¹ deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas 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.*

La **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma.*

La misma norma considera asimismo infracción muy grave el ordenamiento **en su Art. 8.13.bis**. *El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la persona empresaria, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

¹ *En nuestro caso hace referencia a representantes de personas socias y trabajadoras*

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 considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas en la violencia de género en el ámbito laboral.

La **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** hace referencia a la misma materia. En su **Art.43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

3.2- DEFINICIONES

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 postres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesarios, 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 y 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 la situación 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.

4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTIA DE ACTUACION

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 persona socia o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual y sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevaran a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima- quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

4.1.- PRESENTACION DE DENUNCIAS

La persona denunciante podrá elegir entre las personas que componen el Consejo Rector quien va a recibir la denuncia, posteriormente el CR determinará si es esta u otra la persona del Consejo quien gestionará la denuncia.

A sugerencia del código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 se dará a conocer a todo el personal de la empresa la identidad de todas las personas integrantes del Consejo Rector y la forma en que se podrá contactar con ellas.

Se procurara en la medida de lo posible que las personas que integren el Consejo Rector cuenten con formación en materia de género. Se procuraran medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirir esta formación.

4.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la persona del Consejo Rector seleccionada para gestionar la denuncia, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Se comunicará de forma confidencial a la Dirección de la empresa del inicio de este procedimiento, contando con su apoyo si procede según el procedimiento sancionador de la normativa aplicable.

Ante la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, se entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

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 laborales; en principio la persona elegida para gestionar la denuncia tienen que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les será asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

En el plazo de siete días laborales, 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.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso

formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procediendo informal, la persona elegida del Consejo Rector dará conocimiento inmediato a la Dirección, al Consejo Rector y a la representación del personal específica en materia de prevención de riesgos laborales.

4.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL

4.3.1. Inicio del proceso: la denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que las personas implicadas no se consideren satisfechas en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si la persona denunciante no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la persona elegida dentro del Consejo Rector. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Se comunicará de forma confidencial a la Dirección de la empresa del inicio de este procedimiento, contando con su apoyo si procede según el procedimiento sancionador de la normativa aplicable.

Cuando se trate de denuncias verbales, la persona seleccionada para gestionar la denuncia, valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso debe denunciar personalmente dicha situación.

La persona elegida para gestionar la denuncia deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzará la investigación y confirmada su veracidad, la persona elegida recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. La víctima, si así lo desea, solo tratará con esta persona elegida como interlocutora y solo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

La Dirección, en su caso, adoptará medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Se informará al Consejo Rector de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

4.3.2. Procedimiento.

La persona elegida para gestionar la denuncia utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de ésta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas de la cooperativa a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

4.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborales contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las

medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la Dirección de la empresa de forma inmediata y al Consejo Rector. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

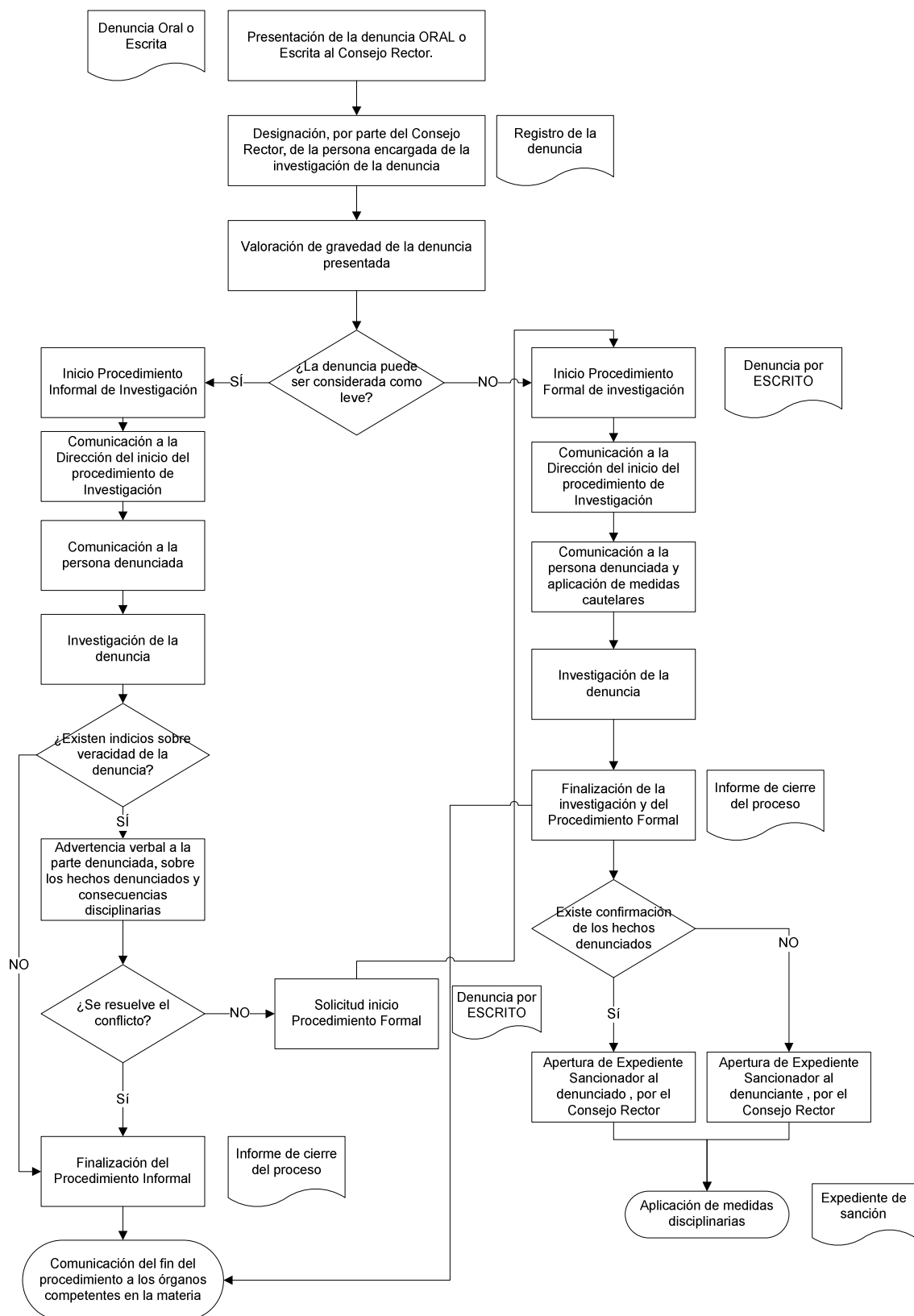
Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolorosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO

AGINTZARI SCIS



5.- TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES

5.1. FALTAS:

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) 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.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) La impartición de órdenes vejatorias;
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

5.2. SANCIONES:

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en la normativa aplicable: Estatutos Sociales de la Cooperativa, Reglamento de Régimen Interno y/o Convenio Colectivo Sectorial:

El procedimiento sancionador a seguir de las faltas sociales será el establecido en la normativa aplicable.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de *“tutela judicial efectiva”*.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

6.- POLITICA DE DIVULGACION

Se va a garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán: envío de circular vía email a todos los servicios de la empresa, su publicación en la intranet y se hará una presentación del mismo en espacios sociolaborales.

Así mismo se entregará un ejemplar, junto con otros documentos e información relevante, al personal de nueva contratación en la cooperativa.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de las personas integrantes, en el momento, del Consejo Rector.

7.- POLITICAS DE FORMACION

Se garantizara que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas.

8.- EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El Consejo Rector llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo en la cooperativa. Este informe se facilitará a toda la plantilla y se presentará a la Dirección, al Consejo Rector, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El informe bianual será presentado también a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento del Interior.

9.- INFORMACION A LAS VICTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco:

- Dirección de Atención a las víctimas de Violencia de Género: **900840111 / 945018786 / 946075650**
- Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer: **945016700**

En Bilbao, a 4 de junio de 2013



Por parte de la empresa
Mikel Gorostizaga
Gerente



Por la parte social
Marta Aja
Presidenta