

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Versión :01
Fecha : 08/03/2016

ÍNDICE

1.- OBJETO Y ÁMBITO	2
2.- REFERENCIAS	2
3.- DEFINICIONES	2
4.- DESCRIPCIÓN	3
5.- DOCUMENTOS, FORMATOS Y REGISTROS	7
6.- RESPONSABILIDADES	7

Elaborado per el/la Agente de Igualdad	Aprobado por la Dirección General:
Nombre: Dolors Peregrina	Nombre: JL Armenter Ferrando
Fecha: 04/03/2016	Fecha: 08/03/2016

1.- OBJETO Y ÁMBITO.

El presente protocolo de actuación tiene como objetivo la prevención y detección de situaciones de acoso sexual o por razón de género, y definir y promover las condiciones y medios que la empresa articula para el tratamiento y respuesta ante denuncias o reclamaciones por de ahí, que afecte tanto a personas trabajadoras de Mina, como otros que puedan colaborar a través de convenios de prácticas, empresas de trabajo temporal, empresas subcontratadas o proveedoras, y clientes / as.

Las medidas que aquí se describen son de obligado cumplimiento para todas las personas de la empresa en todos sus centros de trabajo en Terrassa y Abrera

2.- REFERENCIAS.

El presente protocolo se ha elaborado según las referencias legales de:

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1945 QUE PROCLAMA LA NO DISTINCIÓN POR RAZA, COLOR Y SEXO, DE FIN DERECHO Y LIBERTAD
- TRATADO DE ROMA, ARTÍCULO 119, DE 1957 QUE PROMUEVE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- TRATADO DE ÁMSTERDAM EN SUS ARTÍCULOS 2, Y 3.2, DE 1997
- LEY 39/99 DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
- DIRECTIVA 2002/73 del Parlamento Europeo, RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO AL TRABAJO, LA FORMACIÓN, LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
- LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CATALUNYA DE 2006, EN SUS ARTÍCULOS 19.1, 19.2 y 40.8 ESPECÍFICAMENTE
- LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
- LEY 17/2015 DE 21 DE JULIO DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (DOGC 07/23/2015)
- CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MINA PÚBLICA D'AIGÜES DE TERRASSA SA PARA SUS TRABAJADORES AFECTADOS PARA LA ACTIVIDAD DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA, EN SU ARTÍCULO 90 SOBRE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
- GUÍA PARA EL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS, DEL INSTITUT CATALÀ DE LA DONA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

3.- DEFINICIONES.

Agente de Igualdad: Figura que tiene competencias profesionales para el diseño, gestión y evaluación de planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades por razón de género, previa la investigación del estado de la situación en términos de género, así como para realizar su evaluación de los mismos.

Acoso sexual en el trabajo: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Comisión de Igualdad: Grupo de personas representativas del conjunto de la plantilla de la empresa que colabora con el/la Agente de Igualdad en el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, así como en la vigilancia del su cumplimiento y su revisión.

Discriminación por razón de sexo y de orientación sexual: Aplicación de distinciones o prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo de personas por motivo de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual y otros, y que provocan que la persona discriminada tenga por ello un trato menos favorable que otra persona en situación comparable. Puede ser **Directa**, si hay cualquier orden de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, o **Indirecta** cuando se hace a través de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pero que difícilmente pueden justificarse de manera objetiva atendiendo a una finalidad legítima.

Género: Se refiere a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre culturas, y por tanto son susceptibles de modificación, reinterpretación y reconstrucción.

Plan de Igualdad: Conjunto de medidas, programas y actuaciones encaminadas durante un periodo definido de tiempo para impulsar y fomentar la igualdad real dentro de la organización y prevenir la discriminación directa o indirecta por razón de género.

Política de conciliación: Actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y permitir mayor compatibilidad entre ambas.

Prevención: Conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática del acoso por medio de la reducción de los factores de riesgo, e impedir la normalización, y las encaminadas a sensibilizar a la plantilla, y especialmente a las mujeres, en el sentido de que ninguna forma de violencia no es justificable ni tolerable.

Sensibilización: Conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones que permiten avanzar hacia la erradicación de la discriminación por motivos de sexo.

Violencia en el ámbito laboral: violencia física, sexual o psicológica que se puede producir tanto en el centro de trabajo y durante la jornada de trabajo, como fuera del centro y de las horas de trabajo, siempre que tengan relación con el trabajo.

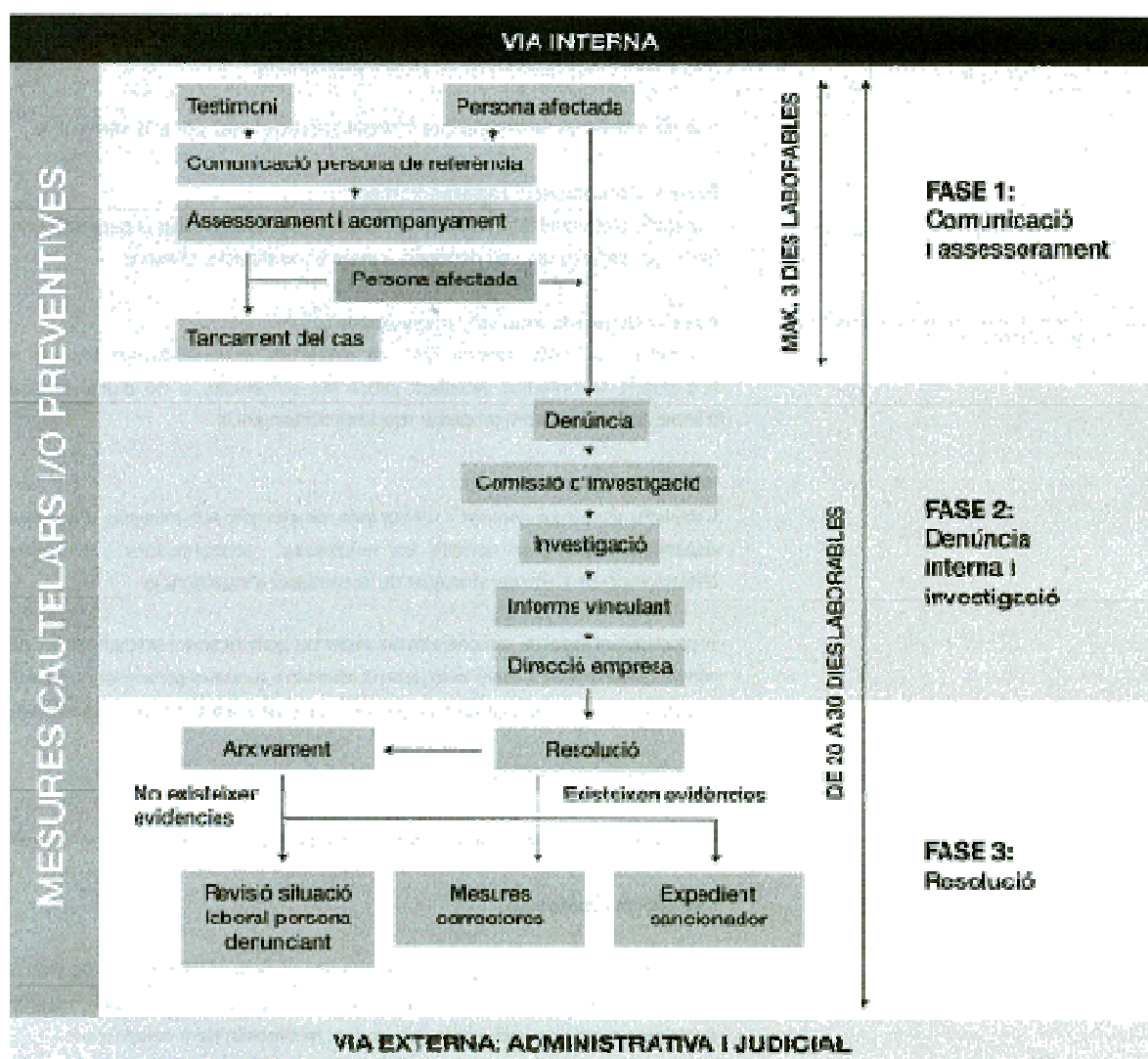
4.- DESCRIPCIÓN.

Este protocolo de actuación garantizará:

- La protección de las personas implicadas, contemplando el máximo respeto en el tratamiento de la persona afectada, de testigos e incluso la persona denunciada.
- La confidencialidad de toda la información generada y aportada, que sólo será conocida por las personas que hayan de intervenir directamente.
- El derecho a la información sobre la fase en que se encuentre la actuación y el resultado de las diferentes fases.

Para poder dar una resolución a las diferentes situaciones de acoso que se puedan dar en el seno de la empresa:

- El protocolo y las diferentes fases del mismo serán impulsados por el/la Agente de Igualdad
- El protocolo establece tres fases diferentes con unos plazos máximos:



- Las diferentes personas que puedan intervenir durante el protocolo deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos

denunciados, al tiempo se les garantiza la no discriminación ni represalias por su participación en cualquiera de las fases.

FASE 1:

Comunicación y Asesoramiento

La persona que sufra un acoso o sospeche que lo sufre, podrá dirigirse a el/la Agente de Igualdad o en su ausencia a cualquiera de las personas miembros de la Comisión de Igualdad, que hará la derivación.

La comunicación puede iniciarla la misma persona afectada o cualquier otra persona o personas que hayan advertido una conducta de acoso.

Para poder garantizar la comunicación y expresión de las situaciones vividas se facilitará un espacio de atención que permita evitar que los cuidados sean visibles para terceras personas, y especialmente para la persona presuntamente autora de los hechos de acoso y evite las interrupciones.

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación, en su caso. Se le informará de las diferentes fases del protocolo, opciones de resolución, así como se le ofrecerá apoyo legal, en su caso, y se le informará del derecho a la Vigilancia de la Salud, en línea con lo contemplado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa. Si la persona afectada no ha formulado propiamente denuncia, el/la Agente de Igualdad le podrá apoyar, si lo requiere en su redacción.

En función del riesgo o daño a la persona acosada, una vez iniciado el protocolo del/a Agente de Igualdad podrá proponer a la Dirección General la adopción de medidas cautelares del tipo, cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, por ejemplo. Estas medidas cautelares no predispondrán el resultado del procedimiento y tienen sólo como finalidad la protección de las partes implicadas.

Hay que contemplar que como se dispone de dos buzones físicos y uno virtual para hacer una denuncia por motivo de género, a veces este protocolo, podrá adaptar un pequeño cambio de itinerario, ya que en estos casos a raíz de una denuncia en el buzón activará la FASE 1.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

- a) Que la persona afectada confirme el contenido de la denuncia
- b) Que la persona afectada decida no presentar denuncia pero el/la Agente de Igualdad considere que sí hay alguna evidencia de existencia de situación de acoso. En este caso, reservándose totalmente el derecho de confidencialidad de las personas implicadas, la Comisión de Igualdad deberá proponer alguna medida preventiva a la Dirección de la Empresa.
- c) Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el/la Agente de Igualdad no considere evidencias de existencia de una situación de acoso. En este caso se archivará el expediente de investigación, que es una documentación que custodia el/la Agente de Igualdad.

FASE 2:

Denuncia Interna e Investigación.

Una vez que la persona afectada realiza la denuncia interna formal, se inicia la fase de investigación, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia del acoso.

La denuncia se presentará por escrito al/la Agente de Igualdad, según el formato "Formulario denuncia/sugerencia" y contendrá, como mínimo:

Nombre, apellidos y lugar de trabajo de la persona que presenta la denuncia

Nombre, apellidos y lugar de trabajo de la presunta persona acosadora

Nombre y apellidos de posibles testigos.

Descripción de los hechos (lugar, fecha, duración, frecuencia de los hechos...)

La Comisión de Investigación estará compuesta por el/la Agente de Igualdad, dos vocales de la Comisión de Igualdad y una o dos personas ad hoc para cada una de las denuncias, siendo de un mínimo de cuatro y un máximo de cinco miembros.

Las personas que intervengan en el procedimiento de investigación tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad, y no transmitir ni divulgar ninguna información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

Por este motivo, las funciones de la Comisión de Investigación serán:

1. Analizar la denuncia e información que se adjunte.
2. Entrevistarse con la persona que denuncia
3. Entrevistarse con el denunciado
4. Entrevistar a los y las posibles testigos
5. Valorar si son necesarias medidas cautelares
6. Emitir informe vinculante, que incluya conclusiones a las que se ha llegado y que proponga medidas correctoras, previa contextualización del caso y sus circunstancias (como pueden ser reincidencias, conductas intimidatorias o de represalias, si hay dependencia funcional entre ambas personas, el estado físico o psicológico de la persona afectada...)

El informe de la Comisión de Investigación se remitirá a la Dirección General.

FASE 3:

Resolución.

Es función de la Dirección General emitir una resolución del caso, que puede ser:

- A. Si hay suficientes evidencias probadas de la existencia de la situación de acoso: incoar el expediente sancionador, adoptando medidas de tipo organizativo y abriendo expediente sancionador, que seguirá los criterios ya definidos en función del convenio colectivo de referencia, que a estos efectos, es el "Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación (...) de aguas

potables y residuales", y se determinará si es falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

- B. Si no hay evidencias suficientemente probadas, archivar la denuncia, que custodiará el/la Agente de Igualdad.

Se remitirá copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante, a la denunciada y a la representación legal de las personas trabajadoras.

No se excluye que a resultas de la investigación se pueda incoar un expediente disciplinario por otros motivos (como por ejemplo, en el caso de una denuncia falsa).

Hay que contemplar también las vías de resolución externas a la empresa, que son:

- A. Vía administrativa a través de la Inspección de Trabajo
- B. Vía judicial, especialmente si la conducta es constitutiva de delito, en este caso, en el momento en que se tengan fundadas sospechas de que hay comisión de delito deberá proceder según se dispone en el Manual de Prevención de Riesgos Penales aprobado por el Consejo de Administración.

La opción vendrá dada por la gravedad y alcance del incidente o de la posición de la presunta persona acosadora en relación con la persona acosada.

Anualmente la Comisión de Igualdad hará un seguimiento y evaluación del funcionamiento y eficacia de este protocolo y de las actuaciones o medidas preventivas que se hayan tomado a raíz de los casos de denuncia, junto con otras acciones preventivas contempladas en el Plan de Igualdad.

5.- DOCUMENTOS, FORMATOS y REGISTROS.

- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD
- COMUNICACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y EL/LA AGENTE DE IGUALDAD
- ESPACIO DE INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD EN EL TABLERO DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LA INTRANET
- BUZÓN DE DENUNCIA PARA SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
- ACTAS DE LAS REUNIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
- PLAN DE IGUALDAD

6.- RESPONSABILIDADES.

Será responsabilidad de todas las personas de la empresa, ocupen el puesto de trabajo que ocupen:

- Aprovechar las actuaciones de formación, información y sensibilización que se incorporen al Plan de Formación sobre la materia.
- Evitar acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas
- Actuar según este protocolo cuando identifiquen una situación de acoso
- Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este protocolo tendrán el deber de implicarse y prestar su colaboración

Será responsabilidad de las personas que ocupan puestos con diferentes niveles de responsabilidad en TODA la línea de comando:

- Utilizar un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres
- Promover la construcción de un entorno de trabajo respetuoso.