

La prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Protocolo: Definición, comunicación y seguimiento.

Contenidos:

	<u>Pág.</u>
AF Barcelona. Declaración de Principios	2
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso	2-8
1. Definiciones	
2. Ambito de la protección	
3. Obligaciones y orientaciones: la dirección de la empresa	
a) Las obligaciones de las personas con responsabilidad de dirección	
b) Obligaciones y orientaciones: la representación de las personas trabajadoras	
c) Derechos y obligaciones: las personas trabajadoras	
d) Obligación de no ignorar estas situaciones	
e) Obligación de informar sobre situaciones de acoso y deber de confidencialidad	
f) Responsabilidad de cooperación	
4. Orientaciones prácticas, para personas que consideran padecen acoso	
5. Orientaciones prácticas, para testigos	
6. Información, sensibilización y formación	
7. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas	
8. Vías de resolución y respuesta interna en la empresa	
9. Garantías del proceso	
10. Sanciones y acciones correctivas	
11. Seguimiento del Protocolo	
Marco Legal	9-10

**GRUPO AMCOR FLEXIBLES HISPANIA, SL
AF BARCELONA**

Declaración de principios

AF Barcelona quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

Todas las mujeres y los hombres de la empresa tienen el derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales, con respeto, así como colaborar para que todos sean respetados.

De acuerdo con estos principios, AF Barcelona declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no estarán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

AF Barcelona se compromete a:

- 🚩 Difundir un protocolo de información, asegurando el conocimiento de derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- 🚩 Proporcionar ayuda y asistencia específica a las personas que puedan padecer situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, nombrando a una persona con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- 🚩 Emitir y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones en la empresa.
- 🚩 Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán con rigurosidad y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- 🚩 Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona que presente alguna queja o denuncia o hacia las personas que participen en el proceso de resolución.

El Protocolo que acompaña a esta Declaración concreta estos compromisos.

LA DIRECCION DE LA EMPRESA
Marzo, 2009

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Los principios en los que se basa este Protocolo de actuación son la eficacia y la efectividad del procedimiento, así como la celeridad y confidencialidad de sus trámites.

1. Definiciones.

El Art. 7 de la Ley de Igualdad define como **acoso sexual** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas pero el caso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como hombre, y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa o se produce por parte de ésta: clientes, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

2. Ambito de la protección.

Las disposiciones de este Protocolo se aplican a todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren en contacto con otras, por razones profesionales y laborales, esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones, así como cualquier actividad social de la empresa.

También se aplicará a las personas que no forman parte de AF Barcelona pero que están relacionadas por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo las que el vínculo o la relación entre las personas se establecen por razón del trabajo o de profesión.

3. Obligaciones y orientaciones: La dirección de la empresa.

AF Barcelona tiene la responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro, y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

a) Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección, son:

- ✚ Tratamiento respetuoso y educado, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- ✚ Garantizar el cumplimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- ✚ Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo
- ✚ Animar a que se informen estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- ✚ Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja
- ✚ Informar o investigar con seriedad las quejas o denuncias.
- ✚ Hacer un seguimiento de la situación después de la queja
- ✚ Mantener la confidencialidad de los casos.

b) Obligaciones y orientaciones: La representación de las personas trabajadoras.

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras el contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tengan conocimiento o que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la ley les atribuye en materia de prevención de riesgos laborales, podrán ejercer las siguientes funciones:

- ✚ Participar en la elaboración y el seguimiento del Protocolo
- ✚ Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- ✚ Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- ✚ Ayudar a las personas trabajadoras que puedan estar padeciendo esta situación.
- ✚ Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- ✚ Asegurar la inexistencia de represalias a las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✚ Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

c) Derechos y obligaciones: las personas trabajadoras

-  **Derecho** a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
Nadie ha de padecer comportamiento o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos. Este protocolo ofrece las orientaciones prácticas para saber cómo se ha de actuar.

-  **Obligación** de tratar a los demás con respeto.

Todas las personas de AF Barcelona tienen la obligación y la responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientes y proveedores.

Es importante mostrar respeto y consideración a todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Hay que evitar aquellos comportamientos que potencialmente puedan hacer que una persona se sienta incómoda, excluida o que la sitúen en un nivel de desigualdad.

d) Obligación de no ignorar estas situaciones.

Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva para otro, o si alguien de un entorno cercano parece que está padeciendo estas situaciones, no se ha de ignorar. En este Protocolo encontraremos las orientaciones prácticas para actuar.

e) Obligación de informar sobre las situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.

El acoso es un tema muy grave y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando el caso se ha resuelto, la confidencialidad y el respeto son muy importantes.

f) Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna

Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4. Orientaciones prácticas ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo: para personas que consideran que lo están padeciendo.

AF Barcelona quiere reiterar que estas situaciones no han de ser toleradas bajo ningún concepto y quiere ayudar a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Si te sientes acosado/a, molesto/a por el comportamiento de alguien con el que te relacionas por razón de tu trabajo (compañeros/as, mandos, clientes, proveedores) encontrarás aquí algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

a) **Dejar bien claro el rechazo** a las pretensiones, situaciones o actitudes que se consideren ofensivas y exigir a la persona que está creando esa situación que no queremos que se repita.

b) **Documentar**, si es posible, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo: tomar nota y registrar los incidentes.

c) **Pedir ayuda**

En el caso de que, por cualquier razón, resulte difícil o imposible hablar directamente con la persona que está molestando o, aún habiendo hablado persiste el mismo comportamiento, es muy importante pedir ayuda lo antes posible (ver apartado 7. asesoramiento y asistencia)

d) Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

5. Orientaciones prácticas ante una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: testigos.

Si observas que un compañero/a u otra persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva hacia otro o si alguien de tu entorno cercano te parece que está padeciendo estas situaciones, te solicitamos que no lo ignores. En este apartado encontrarás las orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

a) Advertir a la persona que está creando esta situación de que su comportamiento es inadecuado.

b) Ayudar a la persona que padece esta situación.

c) Informar a la empresa, pedir ayuda a la empresa, presentar una queja o una denuncia interna.

6. Información, sensibilización y formación

a) AF Barcelona se compromete a difundir este Protocolo y a facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros y en especial al equipo directivo a fin de contribuir a la creación de una mayor conciencia sobre este tema y a facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras.

b) AF Barcelona, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantiza que:

- Las personas que se incorporen conocen sus derechos y responsabilidades, así como los mecanismos de ayuda y protección disponibles. Se registrará la entrega del documento.

- ✚ El Protocolo estará disponible en el directorio común G:\comun\RRHH
- ✚ Se incorporará una cláusula en los contratos de la empresa que hará constancia de este Protocolo.

c) Especialmente se realizará formación para los siguientes niveles:

- ✚ Las personas que se incorporen a la organización
- ✚ Las personas con responsabilidades de dirección
- ✚ Las personas con responsabilidades directas en el proceso (gestión de denuncias internas, mediación).

7. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: La/s persona/s de referencia.

AF Barcelona se compromete a facilitar ayuda y asistencia a las personas de su organización que pueden estar padeciendo esta situación.

AF Barcelona, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para proporcionar ayuda en este proceso. Son “personas de referencia”.

Cristina Rigau, Dtra. Recursos Humanos, tel. 93/860.28.00
cristina.rigau@amcor-flexibles.com

Meritxell Amagat, Coordinadora de Seguridad, tel. 93/860.28.00
meritxell.amagat@amcor-flexibles.com

Comité de Igualdad:

Víctor Català, Dtor. General - Meritxell Amagat - Araceli Navarro
Magín Fernández - José González - M Antonia Jiménez

8. Vías de resolución y respuesta interna de la empresa: Presentar una queja y pedir ayuda a la/s persona/s de referencia para resolver la situación.

Este Protocolo define y articula dos vías internas de resolución de estas situaciones:

Formular una queja y pedir asistencia y ayuda de una persona de referencia para resolver el problema y/o

Presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación. Este proceso deberá hacerse por escrito y deberá incorporar:

- ✚ Estadio inicial: Formulación de una queja
- ✚ Análisis de los hechos: recogida de información
- ✚ Mediación informal
- ✚ Resolución

La/s persona/s de referencia deberá asegurar que:

-  Finaliza el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
-  Se toman medidas para evitar otros casos.
-  Se ayuda a la persona a superar las posibles consecuencias
-  Se guarda informe de los hechos.

9. Garantías del proceso y plazos

- a) Todas las quejas y denuncias serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialmente.
- b) La duración de todo el proceso no deberá ser superior a 7 días laborables.

10. Sanciones y acciones correctivas

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo están explícitamente prohibidos por este Protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria, grave o muy grave según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia o ha colaborado en la investigación del caso constituyen una grave infracción disciplinaria.

11. Seguimiento del Protocolo

Creación de una Comisión de seguimiento a fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del Protocolo y adaptarlo si se considera necesario. Estará formada por:

-  Representante de las personas trabajadoras
-  Representante de la Empresa
-  Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Granollers, Marzo de 2009.

Marco legal:

Las normas de aplicación en materia de acoso sexual y por razón de sexo son las siguientes:

1 - Ambito comunitario:

Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo i del Consell, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio e Igualdad de Oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.

Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual incluido en la Recomendació 92/131/CE de la Comissio, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

2 - Ambito estatal:

Constitución Española:

- 🚩 Art. 14: Principio de Igualdad
- 🚩 Art. 15: Derecho a la vida y a la integridad física y moral
- 🚩 Art. 18: Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- 🚩 Art. 35: Derecho al trabajo... sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- 🚩 Art. 7: Definición del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A continuación, en el apartado 3 se establece que se considerarán en todos los casos discriminatorios.
- 🚩 Art. 8: Determina que cualquier trato desfavorable hacia las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.
- 🚩 Art. 45.1: Obligación de las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que deberán negociar y/o acordar con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- 🚩 Art. 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Estatuto de los Trabajadores:

- 🚩 Art. 4.2 e): En la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y la consideración la debida a su dignidad incluida la protección (...) ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- ✚ Art. 2: Establece que el objetivo de la ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
- ✚ Art. 4.2: Define el riesgo laboral como la posibilidad de que una persona trabajadora padezca un determinado daño derivado del trabajo.
- ✚ Art. 14 y ss: Derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el deber del empresario de proteger a las personas trabajadoras ante los riesgos laborales.
- ✚ Art. 33 y ss: Se refiere a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en relación a la previsión de riesgos laborales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

- ✚ Art. 8.13: tipifica como infracción muy grave el acoso sexual
- ✚ Art. 8.13.bis: tipifica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo.

Código Penal

- ✚ Art. 184: tipifica el acoso sexual como delito.

3 - Ambito autonómico:

Estatuto de Autonomía de Catalunya:

- ✚ Art.15: Derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de maltrato y de toda clase de discriminación; y derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

Ley 5/2008, de 24 de Abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

- ✚ Art.5 Tercero: Determina el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como las dos tipologías de violencia en el ámbito laboral.
- ✚ Capítulo 7 (art. 27 a 29): Trata del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social.