PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN E IDENTIDAD EN LA EMPRESA

ferrer
for good

0

INFORMACIÓN RELEVANTE

Departamentos / órganos de gobierno intervinientes

	Departamento	Entidad	Fecha
Elaborado por	People	Ferrer Internacional, S.A.	6-2020
Aprobado por	Comité de Igualdad	Ferrer Internacional, S.A.	6-2020

Este Protocolo está publicado en el área de Políticas Corporativas de Ferrer, en Tag, disponible para todos los empleados de Ferrer.

Información relevante

Versión	Segunda
Ámbito de aplicación (global / local)	Global
Normas relacionadas	Código Ético Política Corporativa del Sistema de Gestión de Denuncias Procedimiento Corporativo del Sistema de Gestión de Denuncias
Responsable principal de su vigilancia	Área People
Entrada en vigor:	15-7-2020

1

PRINCIPIOS

Desde el convencimiento de que la definición e implementación de un protocolo contra el acoso por razón de sexo constituye un instrumento clave para concretar y hacer efectiva la tutela de los derechos fundamentales –especialmente el de no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual e identidad- y la obligación de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, la Dirección de Ferrer ha elaborado este protocolo y se compromete a:

- Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todas sus personas colaboradoras y, en especial, el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Dar apoyo y asistencia específica a las personas que pudieran estar sufriendo estas situaciones, nombrando personas referentes para esta función.
- Articular y dar a conocer las distintas vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las denuncias y, si cabe, denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente denuncia interna o contra las personas que participen de alguna forma en el proceso de resolución.

2

DEFINICIONES

Acoso sexual: la situación en la cual se produce 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, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Destacar que un solo acto de violencia sexual laboral constituye acoso sexual pese a no ser reiterada ni sistemática.

El acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal (art. 184).

Acoso por razón de sexo: la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el 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.

El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato de hombres, mujeres u otros y **constituyen discriminación por razón de sexo**.

Acoso por orientación sexual: Toda conducta o comportamiento ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, contra una persona por su orientación sexual y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

Acoso por identidad/ expresión de género: Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

3

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El acoso constituye una forma de discriminación y también se producen en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción.

Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Este protocolo implica a **todas las personas de la empresa**, con independencia de la relación contractual con la misma. Por tanto, también serán objeto del presente protocolo aquellas personas con relación con la empresa: clientas, proveedoras y colaboradoras, además del personal de ETT, personal externo que preste servicio, asesorías y consultorías.

El ámbito del acoso es el **ámbito laboral**, lo que no se limita a las instalaciones de la empresa, sino que abarca el propio centro, instalaciones de empresas clientas y proveedoras, *in itinere*, y eventos relacionados con la actividad laboral, así como acosos realizados como consecuencia de la relación laboral.

Por tanto también se incluye el acoso en las actividades laborales realizadas en otros centros, hospitales o centros de salud, así como durante la actividad del equipo comercial.

Se garantizará la difusión del protocolo e información a este colectivo de forma especial ya que no tienen un centro de trabajo adscrito.

En caso de que el acoso implique a personas de diferentes empresas, se aplicará el protocolo de la persona denunciada, garantizando una comunicación y colaboración de ambas empresas.

4

TIPOS DE ACOSO II

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, presentamos los siguientes ejemplos de acoso sexual.

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Utilizar humor LGTBIfobo.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

NO VERBAL

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito y/o con contenido LGTBIfóbo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberada-mente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

5

TIPOS DE ACOSO II

Acoso Horizontal: este tipo de acoso es aquel en el que la persona que realiza el acoso es del mismo nivel jerárquico que la persona acosada.

Acoso Vertical (Descendente): en esta situación, el acoso se realiza por parte de una persona con un cargo jerárquico superior.

Acoso Vertical (Ascendente): aunque menos habitual, es aquel en el que el acoso sexual se lleva a cabo por parte de una persona subordinada a su superior jerárquica.

Acoso ambiental: es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

Acoso Quid Pro Quo: se produce cuando se fuerza la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, es decir, es un chantaje sexual.

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la ocupación, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad.

Son, por lo tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario o empresaria, el personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente.

6

DERECHOS Y OBLIGACIONES

FERRER

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, orientación e identidad, a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de acoso
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Las personas de referencia de nuestra organización son:

Lola Peloche– HRBP
Tel.: 93 600 37 46
mpeloche@ferrer.com

David Guinart – Head of Core HR
Tel.: 93 600 38 52
dguinart@ferrer.com

Puedes realizar tu comunicación a través del Canal Ético de Ferrer:
ethicalchannel@ferrer.com

7

DERECHOS Y OBLIGACIONES

LA PLANTILLA

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligación de tratar a las otras personas con respeto.
- Obligación de no ignorar estas situaciones.
- Obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Deber de confidencialidad.

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.
- Derecho a la negociación de las medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

8

PRINCIPIOS Y GARANTIAS

Tanto en el abordaje como en la resolución de los procesos se respetan los principios de:

- Respeto y protección
- Confidencialidad y discreción para proteger la dignidad de todas las personas implicadas
- Rapidez
- Transparencia y derecho a la información
- Apoyo de personas formadas en acoso sexual y por razón de sexo
- Protección ante posibles represalias

DERECHOS DE LAS PERSONAS DENUNCIANTE

- Presentar una denuncia interna y que ésta se gestione con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de la denuncia interna en el expediente personal.
- Recibir información sobre las formas de denuncia externa
- Derecho a la protección de las represalias, mediante medidas cautelares si fueran necesarias.
- Recibir información de la evolución de la denuncia interna.
- Recibir información de las acciones correctoras que derivarán de ella.
- Recibir un tratamiento justo.

DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Estar informada de la denuncia interna.
- Recibir una copia de la denuncia interna.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia interna.

9

MEDIDAS PREVENTIVAS

Con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y lo establecido en el Criterio Técnico 69/2009 de ITSS, la empresa elaborará las siguientes **medidas preventivas** con el objetivo de evitar el acoso y garantizar un espacio laboral seguro y saludable, la cual se aprobarán por parte de la RLT para una mayor efectividad:

- Designar a una persona o grupo encargadas de la implementación y seguimiento de las medidas
- Difusión periódica del presente protocolo
- Difusión del presente protocolo a las nuevas incorporaciones
- Formación a las personas de referencia, comisión de investigación y personal encargado de la implementación de las medidas preventivas
- Formación de las personas manager y dirección
- Creación de campañas de sensibilización tanto internas como externas sobre el acoso y la tolerancia cero a la LGTBIfobia
- Realización de encuestas de clima de forma anual incluyendo el acoso en la encuesta.
- Establecer un mensaje de tolerancia cero a las empresas clientas y proveedoras.

Se constituirá un calendario y elementos de seguimiento y evaluación, así como revisiones periódicas del protocolo.

10

PROTOCOLO DE ACOSO

Ferrer tiene plena responsabilidad para 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.

Reitera que estas situaciones no tienen que ser toleradas bajo ninguna circunstancia y da apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

ORIENTACIÓN Y RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Se recomienda a las personas que pudieran estar sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo, orientación o identidad:

- ✓ Documentar el acoso: tomar nota y documentar los incidentes.
- ✓ Comunicarlo a las personas de referencia
- ✓ Informarse, valorar y considerar todas las opciones existentes (internas de la empresa y externas).
- ✓ Utilizar los servicios y procesos disponibles en el interior de la empresa: formular una comunicación o denuncia interna tan pronto como sea posible.
- ✓ Cooperar con el proceso de investigación.

11

PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA: RECEPCIÓN DE LA COMUNICACIÓN

Comunicación de los hechos a la(s) persona(s) de referencia.
El primer paso que se pone en marcha en el proceso es la comunicación de los hechos a la persona designada en el protocolo.

La comunicación puede realizarse por la persona afectada o por una tercera persona.

En caso de ser una tercera persona quien comunique el acoso, las personas de referencia se pondrán en contacto con la persona afectada con el fin de informar, acompañar y explicar el proceso interno.

Si la persona afecta decide no realizar la denuncia interna, se le proporcionará toda la información necesaria, y se reactivará todas las medidas preventivas, incluyendo la vigilancia a la salud, y todos los servicios de acompañamiento necesario.

El contenido de la denuncia incluirá:

- Nombre y apellidos
- Relación laboral entre ambas partes
- Detalle de los hechos
- Fechas, duración, frecuencia de los hechos
- Lugar de los hechos
- Nombres y apellidos de posibles testigos

Adjunto modelo en Anexos.

12

PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Se informará a las personas implicadas la duración del proceso, no pudiendo superar los 20 días laborables.

La comisión asumirá la instrucción de los hechos.

La composición de la comisión puede ser interna, externa a caso de una empresa experta o mixta.

En caso de que las personas que participan en la comisión no puedan participar en la instrucción por vinculación con las personas afectadas u otros motivos, se podrá crear una comisión ad hoc.

Las funciones de la comisión son:

- Entrevistarse con la persona que denuncia (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un tercer compañero o compañera).
- Entrevistar los y las posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistarse con la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un tercer compañero o compañera).

Si hace falta, pueden asesorarse con profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. Los técnicos y técnicas del servicio de prevención de riesgos laborales, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud serán escuchados/as en esta investigación.

13

PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Una vez realizada la denuncia, la persona de referencia convocará a la Comisión.

- La comisión se entrevistará con las personas implicadas y las personas testimonio, si procede.
- Analizará la denuncia y la documentación adjunta (indicios)
- Valorar las posibles medidas cautelares si procede.

Durante el proceso de informarse a la persona denunciante sobre sus derechos, preservar la salud laboral, e informar de las vías externas de denuncia.

Además, se garantizará la confidencialidad y la custodia de la documentación aportada.

Una vez analizada las pruebas aportadas y la entrevista con las diferentes partes, se emitirá un **informe vinculante** derivado a dirección y dirección de Recursos Humanos.

El informe tiene como objetivo especificar las conclusiones de la investigación y las medidas y acciones derivadas.

El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona afectada y la persona quien ejerce el acoso
- Antecedentes del caso: circunstancias del acoso, relación laboral entre las partes y posibles agravantes, conductas acreditadas, informes médicos sobre la salud de la persona acosada, si se han realizado acciones coercitivas para torpedear la investigación, etc.
- Información aportada por las personas testigo
- Conclusiones: determinar si se puede probar el acoso
- Medidas correctoras

Los centros de Cataluña se regirán bajo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba tal como indica el art. 32.2 e) la ley 17/2015.

14

PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA: RESOLUCIÓN

La resolución de una denuncia por acoso sexual o por acoso por razón de sexo implica:

- Determinar si se ha probado el acoso.
- Determinar la gravedad de los hechos
- En caso de probar el acoso, se implementarán el régimen sancionador o medidas correctoras.
- En caso de no haber probado el acoso se archivará la investigación, siendo susceptible a la aportación de nuevas pruebas en caso de que haya una continuidad del acoso.
- Sólo se aplicará acciones sancionadoras a la persona denunciante si se puede demostrar de forma fehaciente la mala fe en la denuncia. En caso de no haber suficientes pruebas para demostrar el acoso se sobreseerá la investigación

Una vez finalizada la investigación se llevará a cabo las siguientes acciones:

- Informar de la decisión: dirigir por escrito a ambas partes implicadas la resolución del caso, y las medidas adoptadas.
- Se derivará una copia de la resolución, tanto a la parte denunciante, a la denunciada y a la RLT.
- Ayudar a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual
- Registrar los hechos acaecidos por parte de la comisión.
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si cabe tomar algún otro tipo de medidas.

RECURSOS

Cuando se considere que los resultados obtenidos no son satisfactorios, las personas pueden elevar un recurso aportando los argumentos que consideren. La Comisión analizará el recurso y decidirá si hace falta realizar alguna investigación adicional o modificar algún aspecto de la decisión.

SANCIONES

Si la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo queda demostrada, la empresa impondrá las sanciones correspondientes, de acuerdo con lo previsto en el Convenio General de la Industria Química y el Estatuto de los Trabajadores y la ley RD Legislativo 5/2000

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo podrán ser valorados como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
- Se considerará el acoso sexual de intercambio como una falta muy grave.
- Se sancionarán explícitamente las conductas de represalia[1] contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, como una falta muy grave.
- Denuncia de mala fe, como una falta muy grave.

1 Por represalia se entiende cualquier conducta destinada a: intimidar o castigar a la persona acosada o a los/las testigos de una denuncia interna en contra de otro miembro de la empresa, como medio para disuadirle de presentarla, proseguirla, etc. Las represalias se considerarán una falta muy grave, penalizándose tan severamente como el acoso denunciado.

16

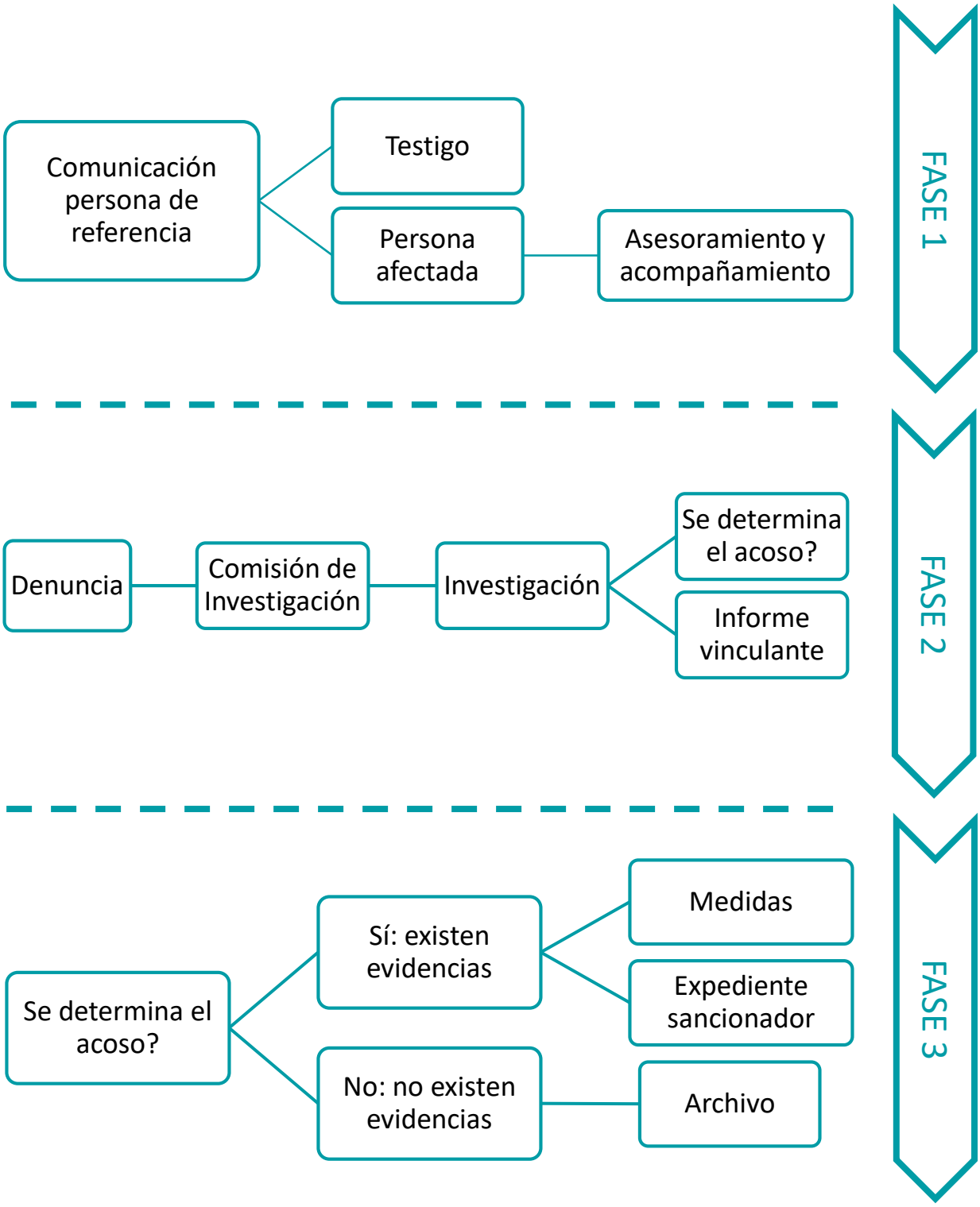
VÍAS EXTERNAS

Los circuitos de protección y respuesta en el marco de la empresa no tienen carácter excluyente de otros Sistemas Administrativos y Judiciales de protección. Siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para proteger los derechos, especialmente si las vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que se ha llegado por vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), se tiene que acudir a la vía penal.

La Ley 3/2007, en la Disposición adicional quinta, modifica la Ley de Enjuiciamiento Civil, introduciendo el nuevo artículo 11 bis.3: "La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo".

ANEXOS: ESQUEMA DE PROCESO DE DENUNCIA



19

ANEXOS: MODELO DE DENUNCIA

Espacio reservado para el Registro de Entrada

Nº. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo ([7])

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

◯ dona ◯ home

Domicilio del centro de trabajo Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

◯ dona ◯ home

Domicilio del centro de trabajo Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Relato de los hechos ([8])

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

[7] En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

[8] Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.

20

ANEXOS: MODELO DE DENUNCIA

Testigos

(Si hay testigos de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección electrónica)

1.
2.
3.

¿Se ha presentado **comunicación previa** por el mismo motivo que esta denuncia? Si□ No□

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/s de referencia han estado:

Existencia de evidencias de una situación de acoso .....□
No existencia de evidencias de una situación de acoso.....□

He recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Datos de contacto Lugar y fecha