



Tolerància zero **AMB L'ASSETJAMENT**

QL Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya

Elaboración de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Contexto, metodología y propuesta en las relaciones laborales de Cataluña.

Emakunde, 21 de junio
Carmen Mañas



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies
Direcció General d'Igualtat



Objetivo de la sesión:

Explicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a las empresas vigente en Cataluña

- **Índice:**

- 1. Contexto del protocolo**
- 2. Marco teórico y normativo**
- 3. Acuerdos técnicos**
- 4. Estructura del protocolo de acoso sexual
y por razón de sexo**
 - prevención**
 - procedimiento**
- 5. Aplicabilidad, ventajas y limitaciones**

1. Contexto del protocolo

El **Consejo de Relaciones Laborales** es el órgano de participación institucional en Cataluña en materia de relaciones laborales.

Una de sus funciones esenciales es la de **facilitar el diálogo y la concertación social en materia de relaciones laborales** para que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Cataluña puedan **participar en el diseño de la política pública catalana en materia sociolaboral**.

1. Contexto del protocolo

El **Consejo de Relaciones Laborales** organiza parte de su trabajo a través de comisiones.

La Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo, impulsa el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida personal y laboral, con el fin de conseguir una mayor equidad en el ámbito laboral.

Grupos de Trabajo (ad hoc)

- Brecha salarial
- **Acoso sexual y por razón de sexo** (desde 2014)

Compuesto por:

- Agentes sociales: organizaciones empresariales y sindicales
- Generalitat de Catalunya: ISSL, ICD, Inspección, Igualdad

2. Marco teórico

Sistema patriarcal

División sexual del trabajo

Desigualdades estructurales de género

Segregación horizontal y vertical

Brecha salarial de género

precariedad laboral femenina



2. Marco teórico

La violencia de género en el trabajo

- La violencia de género se manifiesta en todos los ámbitos, y el trabajo es uno más. Es una manifestación del poder patriarcal.
- El acoso sexual y por razón de sexo son violencia de género
- Para erradicar la violencia de género se tiene que implicar el conjunto de la sociedad. En la empresa, es imprescindible la implicación del conjunto de las personas.
- European Agency of Fundamental Social Rights, 2014.

file:///D:/34848629h/Downloads/fra-2014-vaw-survey-factsheet_es.pdf

2. Marco teórico

La violencia de género en el trabajo

Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. European Agency of Fundamental Social Rights, 2014. EU 28

- Entre las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual al menos una vez en su vida desde los 15 años de edad, el 32 % señaló que el autor pertenecía al **entorno laboral** (un superior, un compañero o un cliente).
- El acoso sexual es más frecuente en las mujeres con titulación universitaria y en las pertenecientes a los grupos profesionales de más alto nivel: el **75 %** de las mujeres en puestos de alta dirección y el 74 % de las que tienen capacitación profesional han sido víctimas de acoso sexual a lo largo de su vida, en comparación con el **44 %** de las mujeres con capacitación profesional de la categoría «trabajador manual cualificado», o con el **41 %** de las mujeres que indican que nunca han realizado un trabajo remunerado.

2. Marco normativo

- **Derechos fundamentales, Constitución Española**
- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
- **Llei 5/ 2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista**
- ***Convención de Estambul***
- ***OIT 107th International Labour Conference junio 2018***

3. Acuerdos técnicos

- 1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo formas de violencia en el trabajo.**
- 2. Son temas de igualdad de género y no (sólo) de prevención de riesgos laborales**
- 3. NO es aceptable la mediación en el procedimiento**
- 4. Baja laboral**
- 5. Utilizar los principios y estándares de servicio que se utilizan en violencia de género: protección y respeto, confidencialidad, diligencia, discreción, protección frente a las posibles represalias**

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Identificación

Presentación y ámbitos de aprobación . Declaración de la empresa

Objetivos

Ámbito de aplicación

Definiciones

Principios y garantías

Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras

Prevención

Proceso de intervención y diagrama

Seguimiento y evaluación

Información a la plantilla

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Ámbito de aplicación. [Qué personas están cubiertas por el Protocolo de acoso en una empresa?](#)

El ámbito de aplicación del Protocolo afecta a **todo el personal** de la empresa, con independencia de su categoría profesional, ubicación, funciones, tipo de contrato, etc. Pero es importante tener en cuenta que **también están incluidas** y deben resolverse las situaciones de las **trabajadoras y trabajadores** no contratados por la empresa, pero **que prestan servicios en sus instalaciones**: nos referimos al caso de trabajadoras y trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, o de empresas de trabajo temporal, puesto que pueden ser sujetos activos o pasivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo. También se incluyen los usuarios/as y clientela.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Ámbito de aplicación:

¿El protocolo se aplica sólo en el centro de trabajo?

El ámbito de aplicación del Protocolo también va más allá del lugar físico de trabajo, de la jornada laboral y de la vinculación jurídica ya que abarca todo lugar o momento en que las personas se encuentran por razones profesionales y laborales.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Definición. ¿Es necesario incluir una definición de acoso sexual en el Protocolo?, ¿Y ejemplos concretos?

Es imprescindible incluir en el Protocolo de la empresa una **definición clara** de qué se entiende por acoso sexual y por razón de sexo, ya que ayuda a las personas destinatarias a identificar qué conductas lo constituyen.

Es útil y clarificador incluir en el Protocolo una **lista de ejemplos de las conductas** que se pueden considerar como acoso sexual, puesto que sobre esta cuestión existe bastante desconocimiento, y actitudes o actos que se puede considerar que no lo son, pero que sí que pueden llegar a serlo (por ejemplo, explicar chistes con contenido sexual, enviar documentos o fotografías a través del correo electrónico de contenido sexual, calendarios sexistas...).

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Definiciones. Acoso sexual

¿Qué es?

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A diferencia del acoso psicológico en el trabajo, estos comportamientos se consideran acoso sexual a pesar de que **no se hayan producido de manera reiterada ni sistemática.**

Comportamiento no deseado ni querido por la persona que lo recibe

Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Definiciones. Acoso por razón de sexo

¿Qué es?

Cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos según lo que dispone el artículo 5 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Este tipo de acoso se considera, en todo caso, discriminatorio y, en consecuencia, vulnera el artículo 14 de la Constitución (artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). También vulnera el artículo 4.2.e) del Estatuto de los trabajadores.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo



4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Prevención en 4 ejes:

- Declaración de la empresa/organización de tolerancia 0 al acoso sexual y por razón de sexo
- Sensibilitzación, información i formació
- Políticas y acciones por la igualdad: medidas y planes de igualdad
- Intervención en la organización del trabajo: evaluación de riesgos psicosociales

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Cuáles son las principales acciones preventivas frente al acoso sexual o por razón de sexo?

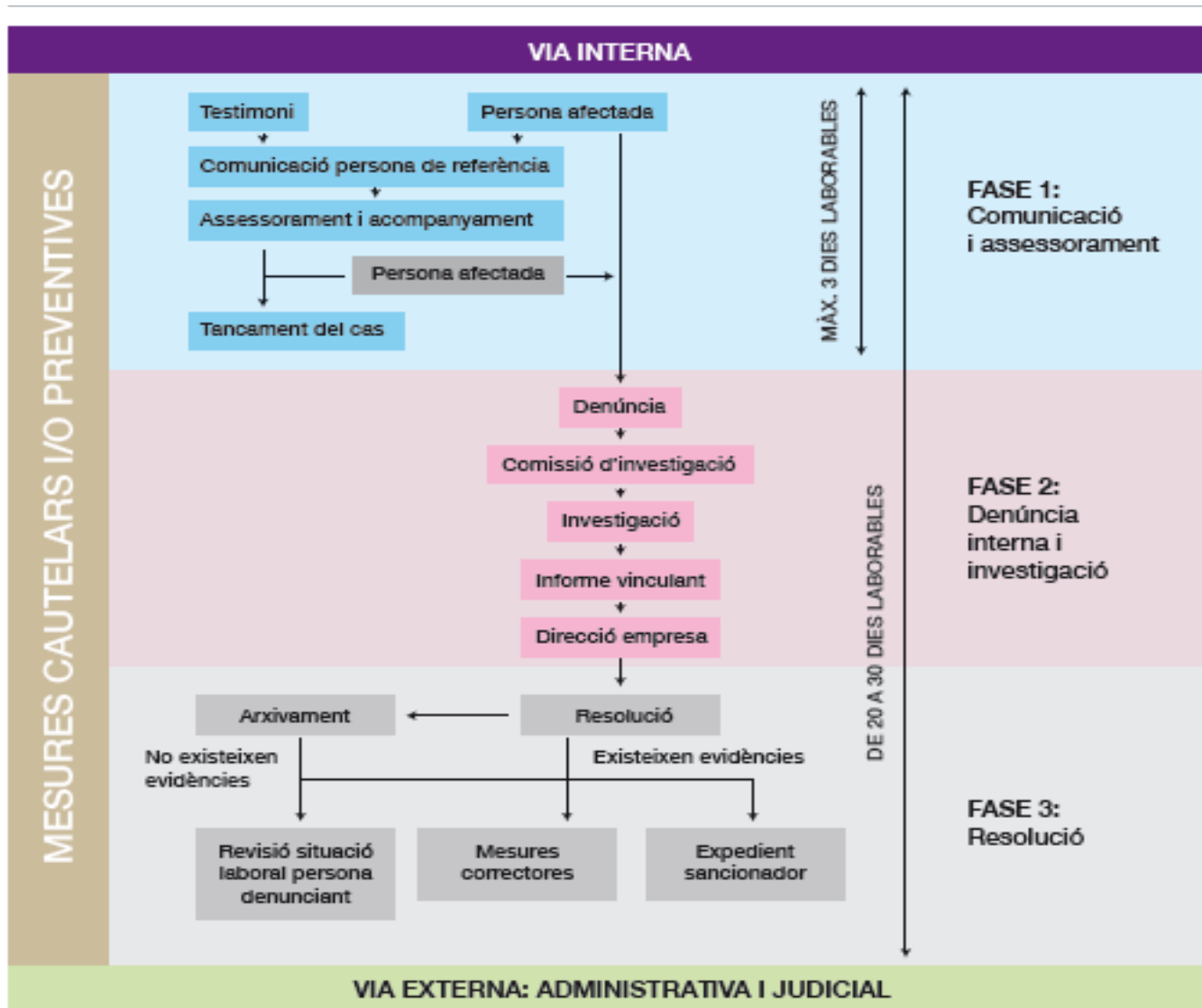
- 1) Elaborar una declaración de principios que debe ser conocida por todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- 2) Prever y aplicar unas reglas claras de organización del trabajo que eviten las posibles situaciones de acoso.
- 3) Elaborar un procedimiento de denuncia y que esté recogido en el Protocolo (artículo 48.1 de la [LOIEDH](#)).
- 4) Establecer y desarrollar medidas de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Cuáles son las principales acciones preventivas frente al acoso sexual o por razón de sexo (2)?

5) Cumplir con la LISOS [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.](#)

6) Información: es necesario informar a todas las personas que conforman la plantilla, y también a las personas externas pero vinculadas con la empresa, sobre la existencia del Protocolo y su contenido.



4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Cuál es el plazo máximo para resolver un caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa?

La recomendación general es que sea lo antes posible (principio de celeridad). En el Protocolo que utilizamos de referencia, el plazo máximo para resolver un caso es de **20 días laborables**, ampliable, si es necesario, a 30 días.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Abordaje:

- Personas de referencia

- Asesora, acompaña y hace prevención
- Se recomienda que sea de la empresa
- Se recomienda que representa a la empresa y a la RLPT
- Tiene que estar identificada en el protocolo?

- Comisión de investigación

Investiga y hace el informe

Composición mixta (externa + interna)

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Hay que hacer un informe con los resultados de una investigación por acoso?

Si, un **informe final** donde se recojan:

- los **hechos constatados**
- el **procedimiento de investigación seguido** (entrevistas, testigos, documentación...)
- una **valoración de los hechos, y una conclusión** sobre si ha existido o no acoso y, en caso de concluir que ha existido un acoso, **se deben proponer las medidas disciplinarias** adecuadas y, si procede, otras **medidas adicionales**.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Hay que hacer un informe con los resultados de una investigación por acoso?

La decisión última sobre la adopción de medidas disciplinarias reside en la **dirección de la empresa**, no en la persona instructora o personas instructoras de la correspondiente investigación.

En el Protocolo se debe recoger la forma de llevar a cabo la investigación (dando el máximo de libertad posible a la persona o personas que la desarrollen), un plazo máximo para desarrollarla, así como la necesidad de elaborar el informe final.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Seguimiento y evaluación

¿Se debe revisar y actualizar el Protocolo una vez aprobado?

Es recomendable revisar la aplicación del Protocolo para modificar los aspectos que no funcionan e incluir cambios e innovaciones. Recomendable revisión cada (anualmente o 2 años) y, lógicamente, siempre que se considere necesario.

¿Qué vigencia tiene un Protocolo?

La [LOIEDH](#) no establece un plazo de vigencia y, en consecuencia, son las mismas partes negociadoras del Protocolo, la representación del personal y la empresa, o la misma empresa, si la negociación fracasa, las que fijarán la duración del Protocolo, que puede ser un documento con voluntad de permanencia en el tiempo, sin perjuicio de su renovación periódica.

Si forma parte de un **convenio colectivo** —de empresa o sectorial— su vigencia está vinculada a la del mismo convenio colectivo, salvo que, tal como prevé el artículo 86.1 del Estatuto de trabajadores, se fije una duración más larga para esta materia concreta.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Hay que publicar el Protocolo en la web de la empresa? ¿Han de aparecer los nombres de las personas de referencia y los teléfonos y datos de contacto?

La publicación en la página web de la empresa del Protocolo es una acción muy visibilizadora de la implicación de la empresa frente al acoso, tanto en la prevención como estableciendo la forma de actuar y a quién dirigirse, si fuera necesario.

Es importante que conste en el Protocolo el nombre de la persona o personas de referencia y cómo se pueden contactar.

Debe informarse sobre la existencia del Protocolo a todas las personas implicadas. A todas aquellas personas que desarrollan su actividad laboral en el marco de la organización (personas contratadas a través de empresas de trabajo temporal, trabajadoras o trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas, etc.) y a las empresas contratistas, subcontratistas y de trabajo temporal contratadas.

4. Estructura del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

¿Qué pasa si la víctima solicita que no se actúe?

Al tratarse de una cuestión de prevención de riesgos laborales, y garantizando siempre la máxima protección de la víctima y la confidencialidad, siempre se debe actuar. Si la empresa no actúa, asumirá las responsabilidades correspondientes.

En este ámbito hay que recordar que los tribunales recogen la obligación de la empresa de actuar siempre ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias de 16 de mayo de 2011, se afirma que: "... El acoso puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral del trabajador; en este sentido el empresario está obligado a adoptar medidas para prevenir los riesgos..." (También la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias de 30 de junio de 2011).



5. Aplicabilidad, ventajas y limitaciones



GRACIAS!

carmen.manas@gencat.cat

El protocolo en 22 preguntas:

[http://treball.gencat.cat/es/ambits/
igualtat/assetjament/protocol/](http://treball.gencat.cat/es/ambits/igualtat/assetjament/protocol/)