

Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por motivos de género

Creación Diciembre 2010, revisado Junio 2019

1.- Consideraciones anteriores

En la misma línea de respeto y cumplimiento de las leyes de aplicación, este protocolo ha sido revisado por la Comisión de Igualdad, que aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de FGC a finales de 2018, y ha tenido en cuenta para la revisión el marco legal actual, que incluye el Real Decreto-Ley 6/2019 que modifica ciertos aspectos de la citada Ley Orgánica 3/2007. También se ha tenido en cuenta el "Protocolo para la prevención y el abordamiento del acoso sexual y por motivos de sexo en la empresa", publicado por el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

Toda persona tiene derecho a un entorno libre de comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios, que garantice su dignidad e integridad como persona. En este sentido, recibir un tratamiento decente es un derecho reconocido de la persona trabajadora.

Con este protocolo FGC quiere dar respuesta a los requisitos de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en relación con posibles situaciones de acoso sexual o discriminación de género, en sintonía con las disposiciones que en esta materia ya recogieron el Plan de Igualdad de la empresa de junio de 2008.

De conformidad con la redacción establecida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica 3/2007, la protección que la empresa debe dar a los trabajadores/ras contra el acoso sexual o la discriminación de género se reconoce como un derecho básico incluido en el artículo 4º del mencionado Estatuto de los Trabajadores.

Además, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres significa la ausencia de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, por razones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

FGC, a través de los responsables de la empresa, tiene el deber de garantizar las condiciones de trabajo adecuadas dentro de su ámbito de responsabilidad. La materialización de este deber es la creación e implementación de este protocolo, que tiene por objeto atender a las personas que informan a la empresa que se sienten objeto de una situación de acoso en su lugar de trabajo, y cuyo fin último es erradicar, y en lo más posible, comportamientos discriminatorios sobre la base de género en FGC.

2. Objeto

Describir las diferentes fases y acciones asociadas del protocolo que, dentro del campo de trabajo específico, debe gestionar y coordinar el área de Normas y Procedimientos Jurídico-Laborales en caso de un posible acoso sexual o discriminación de género.

3. Alcance

Todo el personal de FGC.

Área activadora del protocolo: Dirección de Organización y Personas. Área de Normativas y Procesos Jurídico-Laborales.

4. Alcance de la aplicación

Este protocolo es aplicable única y exclusivamente cuando las partes (denunciantes y denunciados) son empleados de FGC y la situación objeto de conflicto se ha dado en el ámbito de las prestaciones laborales a la empresa.

Exclusiones:

En una denuncia de acoso sexual o por motivos de género, pueden verse involucradas una persona trabajadora de FGC y una persona fuera de la empresa (*). El análisis del caso se llevará a cabo desde el punto de vista de la aplicación directa del derecho laboral y/o penal, pero probablemente no será posible aplicar este protocolo en su totalidad, incluso si la situación se ha producido en el lugar de trabajo.

Sin embargo, FGC no rehúye su responsabilidad de atender y gestionar la denuncia o los problemas que se hayan expuesto, involucrando a personas ajenas a la empresa, en la medida en que la empresa debe hacer todo lo posible para garantizar un escenario de trabajo libre de acciones de acoso.

Acciones legales paralelas:

Independientemente de si se trata sólo de una o ambas partes pertenecientes a FGC, existe la posibilidad de que una de las partes involucradas (denunciada o denunciada) incoe en paralelo un procedimiento por la vía penal (**).

Aunque las dos jurisdicciones son independientes (laborales y penales), cabe señalar que FGC podría verse afectada en sus medidas y acciones por decisiones o recomendaciones que nazcan proceso penal.

También, y como resultado de la investigación realizada sobre la base del conocimiento de los hechos, la empresa puede encontrarse en el derecho y la obligación de emprender medidas disciplinarias contra aquellos que hayan incurrido en infracciones laborales.

En cuanto a la existencia efectiva de una actuación de acoso sexual o por motivos de género, el arte. 54.2.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores considera que es una violación grave y culpable de la persona trabajadora que daría lugar a un despido disciplinario.

(*) Tener en cuenta que en un entorno de trabajo también interactúa con proveedores, usuarios de nuestros servicios, otro personal de empresas colaboradoras, etc.

(**) A efectos informativos, existe la posibilidad que en situaciones como las que son objeto del presente Protocolo, pueden convergir en paralelo otras acciones que afectan a las personas, como la denuncia penal contra el presunto autor de la acción llevada a cabo; o denuncia penal de la persona que ha sido señalada como presunto autor, que podría iniciar causa en materia de la vulneración del derecho de honrar a la persona por difamación, por ejemplo.

5. Definiciones

Las siguientes definiciones son literalmente las establecidas por la Ley de Igualdad.

En este sentido, se trata de conceptos que no se basan ni pretenden relacionarse en ningún sentido con las disposiciones del Código Penal sobre delitos contra la dignidad o contra la indemnización sexual o contra los derechos de los trabajadores/ras.

Por lo tanto, es necesario insistir en que este protocolo de trabajo no sustituye ni obstaculiza en ningún sentido ninguna otra acción que, dado el caso, haya decidido iniciar cualquiera de las partes implicadas, en la jurisdicción penal.

Art. 7. Ley Orgánica 3/2007:

☒- Acoso sexual: Cualquier comportamiento sexual o físico que tenga el propósito o efecto de ir en contra de la dignidad de una persona constituirá acoso sexual; particularmente cuando se crea un ambiente de intimidación, degradante u ofensivo.

☒ Acoso por razón de sexo (género): Cualquier comportamiento realizado por razón de sexo al que pertenezca una persona, con el fin o que produzca el efecto de ir en contra de su dignidad y crear un ambiente de intimidación, degradante u ofensivo.

A diferencia del acoso sexual (de naturaleza sexual), el acoso por razón de sexo (sobre la base del género) requiere un patrón de repetición y acumulación sistemática de comportamientos ofensivos. Es decir, en este segundo caso, las acciones se llevan a cabo repetidamente. No así en el acoso sexual; que se considera que se ha producido con un solo hecho.

Siempre en el lugar de trabajo, el hecho de condicionar un derecho (o la expectativa de acceder a un derecho) a aceptar una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, también se considerará un acto de discriminación por razón de sexo.

El hecho de cometer acoso sexual o acoso por razón de género en un entorno de trabajo constituye también, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, una causa de despido disciplinario.

Nota: La ley define expresa y claramente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (género) como actos discriminatorios. (L.O. 3/2007).

Estos son algunos ejemplos, sin excluir ni limitar, de comportamientos que pueden probar la existencia de comportamientos de acoso sexual:

Expresiones verbales o públicas:

- Difundir rumores, preguntar o explicar acerca de la vida o preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios obscenos o bromas sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas embarazosas o para participar en actividades recreativas no deseadas.

- Hacer demandas de favores sexuales.

No verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo
- Gestos obscenos
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet, de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicos:

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar; tratar de permanecer a soles deliberadamente con la persona innecesariamente
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionalmente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

Ejemplos, sin excluir ni limitar, situaciones que pueden considerarse acoso por razón de sexo (género):

- Actitudes condescendientes o paternalistas
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona
- Comportamiento discriminatorio por razón de sexo.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, subestimar las habilidades y potencial intelectuales de una persona debido a su sexo
- Usar humor sexista
- Ignorar las contribuciones, comentarios o acciones, debido al género de la persona.

Por último, hay que decir que las situaciones de acoso que se producen con ocasión del embarazo y/o la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales serán especialmente graves.

6. Desarrollo

El protocolo comienza tan pronto como la empresa está al tanto de hechos que pueden ser considerados acoso sexual, o por razones relacionadas con el sexo de la persona que se siente víctima.

6.1. Cualquier denuncia, queja o problema con respecto a los conceptos de acoso o acoso sexual por razón de sexo, será gestionado desde el área de Normas y procesos jurídico-laborales, bajo la dependencia de la Dirección de Organización y Personas.

En consecuencia, quien gestionará las posibles denuncias o problemas será la persona responsable del área de Normas y Procedimientos Jurídico-Laborales. Esta persona será considerada como la interlocutora legal por parte de FGC. Dependiendo de la complejidad del caso, esta Responsable de Área puede requerir asesoramiento externo, (con total y obligatoria reserva), a expertos en la materia que, legalmente, recomienden las formas y medidas a aplicar.

Los canales de contacto para la denuncia o exposición de problemas son:

- ☒ Por vía telefónica, a la Dirección de Organización y Personas.
- ☒ Contacto directo y personal, en las oficinas corporativas

6.2. Sin embargo, con el objetivo de hacer más accesible el canal o la posibilidad de informar al personal, se designarán 5 personas, personal de la empresa, como interlocutores de referencia o de proximidad. Estas personas recibirán la formación e información adecuada para poder atender con absoluta confidencialidad, prudencia y rigor, la queja, problema o denuncia que deseen plantear.

Desde el momento en que estas personas hayan recibido la denuncia, serán responsables de vehicular los hechos (indicado en la sección 6.1.) para que el Protocolo se aplique correctamente y con el rigor legal que corresponde.

7. Inicio y desarrollo de la investigación del caso

a) Cualquier miembro de FGC puede denunciar o informar sobre hechos que, al menos aparentemente, parezcan constituir acoso sexual o de género. A estos efectos, es indiferente que quien denuncie sea la persona que se considera una víctima, o sea otro miembro de FGC. Hay que decir que, frente a este tipo de comportamientos, que pueden incluso ser delitos, todo el personal de FGC debe colaborar en la prevención de un entorno de trabajo que permita situaciones como las descritas en la sección 5.

b) La persona que lleve a cabo la denuncia o reclamación deberá ponerse en contacto con cualquiera de las personas interlocutoras de referencia, o directamente con el área de Normas y Procesos jurídico-laborales de FGC, dentro del área de Organización y Personas. La persona que ha recibido la queja o denuncia directamente, se encargará de activar este protocolo.

Naturalmente, la persona denunciante puede facilitar, además de su exposición de los hechos, todos los elementos de refuerzo que consideren apropiados para que puedan ser valorados.

La acción (6.1. o 6.2.) de quien haya sido la persona destinataria de la denuncia o queja en nombre de FGC, se llevará a cabo de conformidad con los siguientes principios:

- ☒ Trato personalizado y reservado
- ☒ Preservación de la dignidad de la persona denunciante
- ☒ Confidencialidad en relación con todo el caso
- ☒ objetividad y buena fe
- ☒ Diligencia y agilidad

c) Tan pronto como el asunto llegue al área de gestión -indicado en la sección b)-, se formalizará por escrito, de modo que se expongan los hechos y todos aquellos elementos de contraste, prueba o evidencia que puedan contribuir a la investigación del tema.

La investigación comienza con una entrevista entre el área de Normas y Procesos jurídico-laborales, que administra este Protocolo, y la persona afectada por los hechos denunciados. Todo será documentado y tratado con la reserva y prudencia debidas.

7.1.- Posibilidad de un "proceso informal" y/o primera fase

Siempre que sea posible y proporcional al caso (ambas circunstancias deben darse), el área de gestión ofrecerá e informará expresamente a la víctima del llamado proceso informal, en relación con el cual será esencial que la persona que se encuentra en una situación de víctima indique expresamente su acuerdo. La posibilidad de este proceso no es la decisión de la víctima. Será en el caso de que desde el área de gestión (reglas y procesos jurídico-laborales) se haga esta oferta, que la víctima pueda aceptarla o rechazarla.

El proceso informal tiene como objetivo resolver un problema que, en principio, no revierte características claras del acoso sexual o de género. En el marco de este proceso, el área de gestión de este protocolo reunirá a las partes para celebrar una reunión y analizar los hechos.

Nota: Los estudios sobre el tema analizado reflejan que, en ciertas ocasiones, el hecho de destacar al presunto agresor las consecuencias morales y jurídicas de ciertos comportamientos, así como la información de las medidas que, en caso de recurrencia o persistencia, FGC podría emprender, actúan como agente disuasorio, de modo que el comportamiento objeto del conflicto pueda corregirse satisfactoriamente, y resolver el problema.

El período máximo de ejecución de esta primera fase, de evaluación de posibles medidas cautelares, primeros controles asociados a la investigación, etc., se establece en una semana natural.

Si por alguna razón este período tuviera que ser prolongado (por ejemplo, por vacaciones o ausencia de alguna de las partes involucradas, de testigos fundamentales, debido a la complejidad del caso en sí, etc.) la persona responsable de la gestión del protocolo informará directamente a la víctima.

Después de esta primera fase, si a la víctima no se le ha ofrecido la opción de presentar el caso al Proceso Informal, o si se ofrece, pero se rechaza, comenzará la 2a fase.

En cualquier caso, la persona denunciante recibirá información sobre cómo avanzará el procedimiento a la semana natural de haber revelado los hechos ante la persona interlocutora a la que ha asistido (6.1.1. o 6.1.2.).

7.2.- Segunda fase: determinación de los hechos e informe de indicaciones

A los efectos de la persona denunciante, cuando no se haya ofrecido el llamado proceso informal, o si se ha hecho, se ha rechazado, se aplicará el proceso descrito en esta segunda fase.

Durante esta fase, la persona interlocutora de FGC en el área de Organización y Personas, que ya habrá atendido a quienes se declaran víctimas, mantendrá una entrevista con la persona o personas denunciadas, si aún no se ha hecho en la fase anterior.

La persona denunciada será informada sobre la naturaleza de la acusación en su contra y necesariamente deberá ser notificada de la identidad de la persona que dice ser víctima.

En esta etapa, también se evaluará la posibilidad de tomar medidas temporales o cautelares para proteger a la víctima, siempre bajo el criterio de proporcionalidad, y teniendo en cuenta la evaluación del posible daño o trastorno moral o psicológico de la víctima.

Las medidas cautelares tienen por objeto proteger a la víctima, obedeciendo la exposición de las razones y los términos de la propia Ley Orgánica 3/2007.

La determinación de las medidas temporales o cautelares puede llevarse a cabo de las siguientes maneras:

- ☐ De mutuo acuerdo entre la persona afectada y el área de gestión del Protocolo.
- ☐ Por decisión unilateral de la empresa
- ☐ Como paso previo a la apertura de un expediente disciplinario.

Si la investigación da lugar a la identificación de pruebas plausibles que confirmen acoso sexual o por razón de género por parte de personas específicas, o bien se comprobará cualquier otra violación en el lugar de trabajo, la persona a cargo de este protocolo escribirá el correspondiente Informe de indicios.

Este informe constituirá la base para la apertura de un procedimiento disciplinario, iniciando así el procedimiento sancionador vigente en FGC.

Si, por el contrario, se considera que no se ha producido una situación de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo (siempre de acuerdo con la definición de L.O.3/2007), se redactará el correspondiente Informe de conclusiones, que se comunicará a la persona afectada o víctima de los hechos denunciados. Si se solicita, también se informará sobre posibles vías o jurisdicciones, a la vez externas a la empresa, que sean capaces de analizar sus enfoques.

8. Fase final. Informes

Esta fase consta de las redacciones indicadas en la sección anterior:

- El informe de indicios, para entender que la información recopilada muestra la existencia efectiva de acciones discriminatorias sobre la base de sexo o género. Por lo tanto, da lugar al inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona o personas agresoras.

- El informe de conclusiones: como finalización de la tarea realizada aplicando el presente Protocolo, especificando los hechos y su evaluación, y proponiendo medidas preventivas o correctivas; pero sin la existencia efectiva de acciones de acoso por motivos de sexo o género.

El informe, sea el que sea, se emitirá en un plazo máximo de 30 días naturales, comenzando con la primera entrevista personal con la persona denunciante.

Este plazo sólo podrá ser superado por la ausencia de la empresa de los presuntos agresores o agresores o testigos alegados, o por cualquier otra causa de entidad suficiente que haya sido comunicada a la parte denunciante en tiempo y forma, de modo que la investigación no se haya llevado a cabo de acuerdo con el calendario proporcionado.

9. Responsabilidades

| Función | Responsable |
|--|---|
| Inicio del proceso y actuación según los principios indicados | Responsable Área de Normas y procesos jurídico-laborales + Personas interlocutoras de referencia. |
| Investigación del caso Preparación del informe de indicios Preparación del informe de conclusiones Información sobre la parte denunciante | Área Normas y procesos jurídico-laborales Organización y Personas. |
| Traslado de conclusiones a las áreas afectadas | Organización y Personas |

10. Referencias

- Ley Orgánica 3/2007
- Ley 5/2008 (ámbito de Cataluña)
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Código Penal. (Especialmente los artículos 184 y 173).
- RDL 6/2019
- II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de FGC (2018-2022)
- Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- DSC-P-NP-003 Procedimiento sancionador
- Documentos expedidos por el Consejo de Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya.

11. Documentos y registros

- Expediente de la investigación
- Informe de conclusiones o Informe de indicios