

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DEL SEXO EN EL TRABAJO O DISCRIMINACIÓN.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD HOVIMA

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Ser tratada/o con dignidad, es un derecho de toda persona trabajadora. Basándonos en este derecho, HOVIMA y La Representación de los/as Trabajadores/as se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este centro de trabajo. Siendo el COMITÉ DE SEGURIDAD Y HOVIMA. (En adelante CSS.) un órgano de consulta y negociación entre los representantes de los trabajadores y de la Empresa para el desarrollo de una participación regular y periódica en prevención de riesgos laborales.

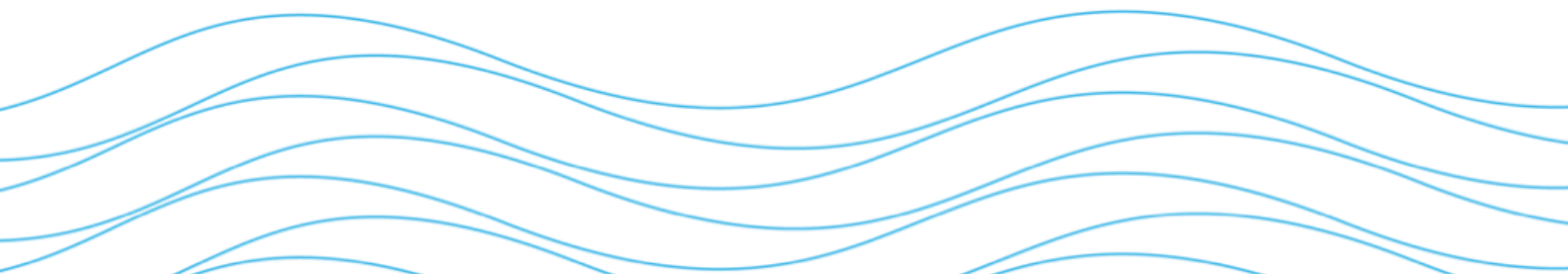
Como objetivo se pretende asumir un compromiso común para reflexionar sobre la problemática del acoso moral, sexual y por razón de sexo, para ser más ágiles en la detección precoz y disponer de una mayor operatividad para eliminar factores de riesgo posibilitadores.

La Empresa y todo el personal de los hoteles, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte absolutamente inaceptable e indeseable el acoso sexual, y en concreto, el personal directivo y los jefes de departamento, tienen la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzcan hechos de este tipo en las unidades organizativas a su cargo.

Por lo tanto, queda prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que más adelante se determinan.

En caso de producirse, debe garantizarse la ayuda a la persona que lo sufra, la evitación de que se repita y el castigo al culpable y a quien lo consienta.

Todo procedimiento será urgente y confidencial, será puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa, y se protegerá la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo y custodia de las actuaciones, será realizado por la Dirección de la Empresa.



Por todo, se aprueba el presente Protocolo en el seno del C.S.S., para que se aplique a casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo. Se establece un conjunto de compromisos a título de declaración de intenciones y un procedimiento para guiar concretamente el desarrollo de las actuaciones del C.S.S.

COMPROMISOS:

Impulsar un entorno de trabajo libre de ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- Formar a los componentes del CSS . en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo con el fin de que puedan llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda. Es fundamental que esta formación se actualice de forma periódica.
- Impulsar la realización de campañas informativas a los trabajadores/as y representantes de la Empresa a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- Impulsar la realización de la evaluación de riesgos psicosociales en todos los puestos de trabajo.
- Requerir del Empleador la modificación de las condiciones de trabajo que se convierten en caldo de cultivo para el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Garantizar el derecho a denunciar y a consultar de los/as trabajadores/as, sin que tengan que sufrir represalias.
- Proponer una solución negociada de los problemas.
- Los miembros del CSS observarán rigurosamente el sigilo profesional de conformidad a lo establecido en el artículo 37.3 L.P.R.L.

2. DEFINICIONES

ACOSO MORAL

La empresa define acoso moral como toda conducta que atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de los/as empleados/as, y que degrada el ambiente de trabajo.

Incluiría, por tanto, discriminación, humillación, amenazas, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado.



Se consideraría acoso moral, por tanto:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo, el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

El concepto de Acoso Sexual está recogido en la directiva Comunitaria 2202/73/CE de septiembre de 2002. Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; la persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una

posición de igual o inferior rango jerárquico. El acoso sexual en el mundo laboral, es una discriminación que se manifiesta tanto a hombres como a mujeres, aunque la padecen de forma mayoritaria estas últimas, gracias a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar este tipo de conductas, llegando a culpabilizar a la propia acosada como provocadora del acoso

“Acoso Sexual: La situación en que 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, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual, en el sentido de esta Directiva se considerará discriminación por razón de sexo, por tanto, se prohibirá”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 7.2 dispone que “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. En su artículo 8 se establece que la discriminación por embarazo o maternidad constituye también una discriminación directa por razón de sexo.

A título de ejemplo, sin tener carácter limitativo ni excluyente, relacionamos conductas constitutivas de acoso sexual:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Bromas, comentarios sugerentes, observaciones sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Llamadas telefónicas, SMS, carta o correos electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Invitaciones repetidas y persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, a pesar de que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que dichas invitaciones no son deseadas.
- Peticiones de favores sexuales e invitaciones comprometedoras, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo o a la estabilidad en el empleo.



- Cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la humillación, la intimidación o la vejación por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, porque en el primer caso, no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. No es necesaria la reiteración en los episodios no deseados, para ser constitutivo de acoso sexual.

3. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

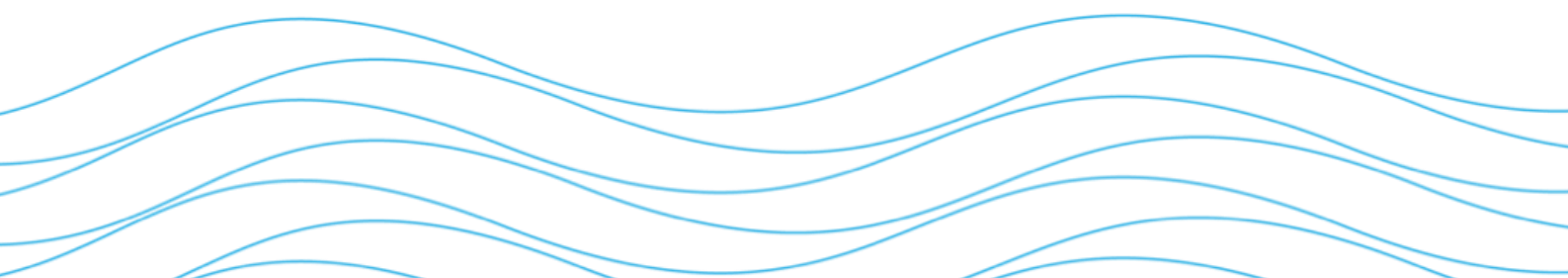
Al objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso, este protocolo se divulgará mediante su colocación el tablón de anuncios de la Empresa, en el Comedor del Personal, en los vestuarios y en la oficina de la representación sindical, estando disponible una copia para cualquier persona que lo solicite.

Así mismo, la Empresa en conjunción con la Representación sindical, se compromete una vez al año, a impartir una charla-jornada destinada a la prevención de este problema.

4. PROCEDIMIENTO

Será el CSS HOVIMA el encargado de realizar el seguimiento e investigación de los supuestos casos de acoso en el trabajo (sin perjuicio de las competencias propias de la Empresa) y; es al CSS HOVIMA. o a cualquier miembro del mismo si así lo desea, a quien se dirigirán cualquier trabajador/a que se considere afectado o tenga conocimiento de un caso de este tipo.

Cualquier persona miembro del CSS HOVIMA involucrada en un procedimiento de acoso, o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación inmediata respecto de la víctima o persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del proceso, siendo sustituida por la parte a la que represente. Si fuera persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta que su caso se resuelva, siendo sustituida de la misma forma anterior.




Las decisiones del CSS HOVIMA se adoptarán por votación, prevaleciendo el voto de la mayoría.

Para estos casos, son competencias del CSS HOVIMA.

- Recibir todas las denuncias por acoso laboral, sexual y razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias, de acuerdo con el presente protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de todos los medios necesarios para llevarla a buen fin, acceso a toda la información y documentación necesaria que pudiera tener relación con el caso y acceso a todas las dependencias de la Empresa, debiendo colaborar toda la plantilla en lo que sea necesario o conveniente.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de la Empresa las medidas provisionales y precautorias que consideren necesarias.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se incluirá los indicios y medios de prueba del caso, las actuaciones investigadoras realizadas, los agravantes y atenuantes si los hubiere. Instar, si procede, a la Dirección de la Empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada si lo considera conveniente.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones recaídas como consecuencia de casos de acoso.

Además de las anteriores, son competencias de las personas designadas por el CSS HOVIMA.

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
 - Representar a la víctima ante el CSS HOVIMA siempre que ésta así lo determine.
 - Efectuar las entrevistas con las personas afectadas y los implicados en el caso que estime oportunos.
 - Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, en la tramitación del procedimiento disciplinario si éste se abriese y en todas las gestiones que posteriormente fueran necesarias.
 - Efectuará el informe previo que remitirá al CSS HOVIMA.
- 

Es competencia exclusiva de la empresa, iniciar el procedimiento disciplinario, así como estipular sanciones siempre en función de las conclusiones derivadas del informe de conclusiones.

5. ACTUACIÓN

La actuación debe ser ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como su salud tanto física como mental.

Se establecen dos tipos de procedimiento a elección de la persona afectada, un Procedimiento preliminar y un Procedimiento formal. En ambos procedimientos la comunicación de los hechos, la puede realizar la persona afectada de forma verbal o por escrito (se anexa modelo), así como cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso a cualquiera de los miembros del CSS HOVIMA. No obstante, si el CSS HOVIMA tuviera conocimiento por cualquier otro medio de actuaciones de este tipo, valorará la fuente, la naturaleza y seriedad de lo que ha tenido conocimiento y, si los indicios son suficientes, iniciará la investigación de oficio. Si fuera la Dirección de la empresa quien tuviera conocimiento de los hechos, deberá poner en conocimiento del CSS HOVIMA. para iniciar la investigación.

Así mismo, se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa el inicio de las actuaciones.

Desde que el CSS HOVIMA tenga conocimiento de un posible caso de acoso éste, junto el Servicio de prevención estudiará la evaluación de riesgos psicosociales del departamento o departamentos afectados. Se examinarán todas las posibles deficiencias de la organización del trabajo que puedan tener relación con la situación de acoso con el objetivo de diseñar medidas preventivas que eviten la repetición de casos. En el caso de no existir, solicitará de forma inmediata su realización.

Todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Estas vías son:

A. PROCEDIMIENTO PRELIMINAR

Tiene por objeto el buscar la solución a través de la confrontación entre las partes a través de un/a mediador/a. En estos casos tendría un papel relevante la figura de un/a mediador/a que sería en primer lugar la persona elegida por el/la denunciante entre los miembros del CSS HOVIMA. o en su defecto por votación de los miembros del mismos, que, a



petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación y determinando las medidas para su solución, así como, constataría la resolución del problema.

Las actuaciones del procedimiento preliminar deberán realizarse en el plazo de quince días, el resultado de dicho procedimiento, será comunicado al servicio de prevención y al CSS.

Si concluido el plazo no se ha alcanzado un acuerdo satisfactorio para las partes, se propondrá por parte del CSS HOVIMA las actuaciones que considere convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Así mismo si la solución propuesta no es satisfactoria de quién es acosado/a, o la misma no es cumplida por el agresor/a, se dará inicio al Procedimiento formal.

B. PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, con las siguientes pautas de actuación:

La efectiva actuación del caso, será llevada por dos personas designadas por y entre los miembros del CSS HOVIMA, perteneciendo una a la parte social y otra a la representación de la empresa. Estas personas no podrán tener relación de dependencia o ascendencia laboral ni con el denunciante, ni con el denunciado, y podrá realizar su labor investigadora de la forma que considere procedente, manteniendo la confidencialidad de todas las actuaciones. Para ello, la Empresa deberá proporcionar todos los medios materiales y autorizaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del fin pretendido.

Estas personas serán las encargadas de iniciar las investigaciones que consistirán en entrevistar tanto al presunto acosado/a como al presunto acosador/a, a posibles testigos, así como recopilar todas las pruebas necesarias.

De manera inmediata, trasladarán a la persona denunciada la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia que contra el/la mismo/a se ha formulado, debiendo éste firmar el recibí correspondiente, y dándole plazo para que conteste lo que considere procedente.



Las partes pueden comparecer a las investigaciones con alguien de su confianza (amigo/a, asesor/a, representante legal de los trabajadores/as...).

Es estrictamente necesario recalcar, que tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a, merecen todo el respeto, que todos los trámites se llevarán con la máxima confidencialidad y que la presunción de inocencia es un derecho recogido en las normas españolas. El CSS HOVIMA pondrá en conocimiento de las personas intervinientes en el proceso, la obligación de confidencialidad.

MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias de acoso y hasta que se cierre el procedimiento, siempre y cuando existan indicios suficientes de la existencia del mismo, el CSS HOVIMA podrá solicitar a la dirección de la Empresa la separación de la víctima del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que considere proporcionadas y procedentes, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa. Las medidas que se adopten nunca podrán suponer un menoscabo o perjuicio para la víctima, ni modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

INFORME DE CONCLUSIONES

En el plazo máximo de un mes, contados a partir de la iniciación del procedimiento formal, el CSS HOVIMA elaborará un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se incluirá, las actuaciones investigadoras realizadas, los indicios y medios de prueba obtenidos, los agravantes y atenuantes si los hubiere, las conclusiones alcanzadas y propuesta de sanción, instando a la Dirección de la Empresa a que abra procedimiento disciplinario contra la persona denunciada si lo considera conveniente.

Una vez emitido el informe de conclusiones, finalizará la labor investigadora del CSS HOVIMA. Dicho informe tendrá carácter preceptivo y vinculante para la empresa.

6. GRADUACIÓN DE LA FALTA

El acoso sexual y moral en el trabajo, son considerados como faltas muy graves. Tal y como se establece en el artículo 39 del III Acuerdo Marco Laboral del Sector de Hostelería estas

actuaciones serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario, como dispone el artículo 40 del Acuerdo Marco.

Se considera agravante al objeto de determinar la gravedad de los hechos y, por lo tanto, de graduar las sanciones las siguientes:

- La reincidencia.
- La posición dominante del agresor, tanto por ser su superior jerárquico, como por tener poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima o su promoción.
- La existencia de más de una víctima.
- La inexistencia de contrato fijo o indefinido por parte de la persona acosada.
- La existencia demostrada de presiones sobre la víctima, testigos, familiares, o cualquier persona del entorno de la víctima al objeto de interferir en la investigación.
- La existencia demostrada de que el estado psicológico o físico de la víctima se ha visto gravemente afectado por causa del acoso.
- La existencia de discapacidad física o mental por parte de la víctima.

En prueba de conformidad de todo lo anteriormente escrito, lo firman la Empresa y su Representación Sindical.

POR LA EMPRESA

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

