

iguales

CÓDIGO DE BUENAS
PRÁCTICAS EN MATERIA
DE PREVENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL
Y DEL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO
DE ENDESA S.A.
Y SUS EMPRESAS



CONTENIDO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
INTRODUCCIÓN	7
CARÁCTER, NATURALEZA Y OBJETIVOS	11
CONCEPTO Y TIPOLOGÍA	13
CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER O PROPICIAR LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO	15
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	23



Salvador Dalí

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social a la vez que presupuesto necesario para el libre ejercicio de los demás derechos constitucionalmente reconocidos.

La consecución de un clima laboral positivo y de entornos de gestión saludables es responsabilidad de todos cuantos formamos parte de la compañía y, por tanto, la Dirección de la Empresa, la Representación Social y el conjunto de trabajadores/as de la misma debemos trabajar para conseguir entornos de trabajo libres de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente pudiera atentar contra la dignidad de los trabajadores/as o exponer a los mismos a tratos ofensivos o degradantes.

En este sentido, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen uno de los más reprochables ataques a la integridad moral del trabajador, dando lugar a una vulneración sistemática de su dignidad que impide o dificulta su libre desarrollo personal y profesional, provocando además un profundo deterioro del entorno laboral y del bienestar psicosocial de los trabajadores/as.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a perseguir y sancionar aquellos casos que se detecten y a difundir, tanto en el seno de la Empresa como en sus respectivos ámbitos de influencia, incluyendo a las empresas colaboradoras, el contenido del presente Código de Buenas Prácticas.

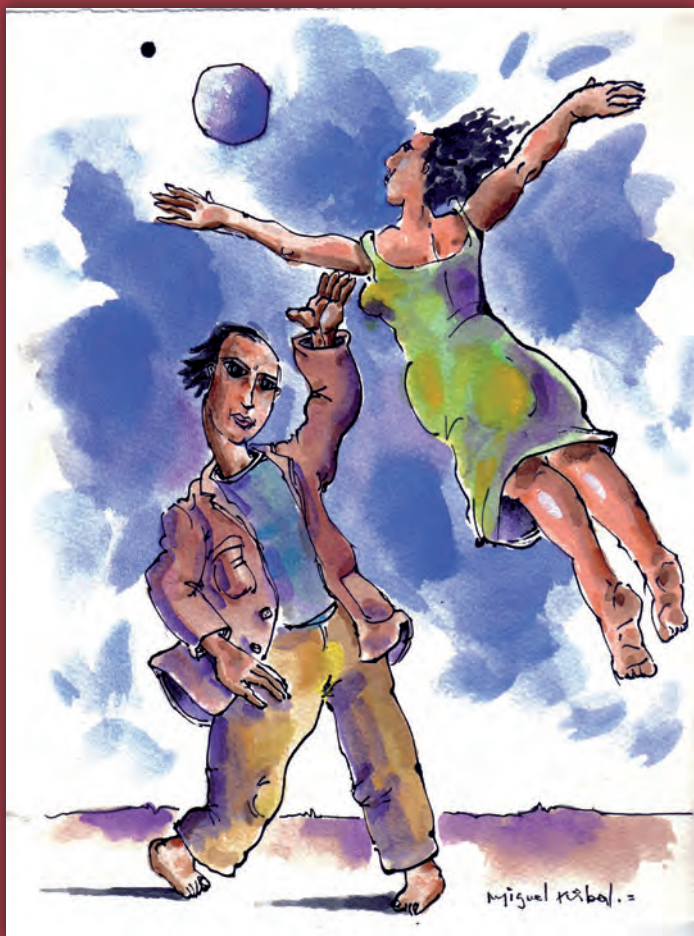


Salvador

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Buenas Prácticas se encuadra dentro del conjunto de actuaciones de difusión y comunicación que, en materia de igualdad de trato y no discriminación, han previsto la Dirección de la Empresa y la Representación Social, e incorporado al vigente Plan de Igualdad de Endesa.

Al igual que el Código de Conducta de los Empleados de Endesa, el presente Código de Buenas Prácticas persigue orientar el buen hacer profesional de los miembros de la Compañía, poniendo de manifiesto aquellas pautas de comportamiento que la Dirección de la Empresa y la Representación Social desean promover y señalando aquellas otras que, aun sin estar tipificadas como faltas, deben evitarse en la organización al objeto de garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.



igual

Endesa, a través de la Visión, Misión y Valores implantados en la compañía, ha manifestado reiteradamente su compromiso con los derechos fundamentales y, en especial, con el respeto a la dignidad de la persona y la igualdad de trato entre mujeres y hombres y, en este sentido, desea potenciar conductas y comportamientos, tanto colectivos como individuales, que favorezcan la creación de entornos laborales en los que el respeto personal y profesional y la igualdad de trato y de oportunidades sean normas de uso común.

Convencidos de que la mejor forma de evitar el acoso es prevenirlo, el presente Código de Buenas Prácticas pretende proporcionar unas directrices o pautas de actuación que permitan al conjunto de los trabajadores de Endesa identificar las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso vinculadas con el sexo, al objeto de poder prevenir las y evitar su materialización. En este sentido, el presente Código deberá difundirse entre todos cuantos presten servicios en o para la Empresa (trabajadores/as, tanto propios como subcontratados, becarios, ETT'S, etc.) a través de los medios que, en cada supuesto, mejor garanticen su recepción.

De conformidad con el compromiso adquirido por la Dirección de la Empresa y la Representación Social en el artículo 38.4º del III Convenio Colectivo Marco de Endesa, quedan al margen del presente Código de Buenas Prácticas las conductas de acoso laboral no vinculadas directa o indirectamente con el sexo.



Seta Pando
i g o a l e s

CARÁCTER, NATURALEZA Y OBJETIVOS

En línea con los Acuerdos suscritos a nivel Comunitario sobre el acoso y la violencia en el trabajo, el presente Código tiene un carácter meramente divulgativo e informador.

Su naturaleza es la de una recomendación y sus objetivos básicos son la prevención y la mejora de la seguridad jurídica a través de la identificación y puesta en conocimiento de todos los trabajadores/as de aquellos comportamientos o conductas que pudieran favorecer la aparición de supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Así pues, su objetivo inmediato no es prescribir o sancionar conductas no previstas en el régimen disciplinario, sino informar a los trabajadores de aquellos comportamientos que Endesa considera no acordes con los valores de la compañía y que, por tanto, deben evitarse en orden al buen hacer profesional de todos cuantos formamos parte de la misma.



igualdes

CONCEPTO Y TIPOLOGÍA

A efectos del presente Código, se entenderá por ACOSO toda conducta o comportamiento no deseado cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad, la intimidad o la integridad física o moral de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, siempre que la misma presente una finalidad sexual o se produzca por razón del sexo de su destinatario.

Desde el punto de vista conceptual podemos distinguir básicamente dos tipos de ACOSO vinculados con el sexo:

- ◆ **ACOSO SEXUAL:** se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ◆ **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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen supuestos de discriminación por razón de sexo, y por tanto las consecuencias que de los mismos pudieran derivarse para el acosado/a serán nulas y no tendrán efecto alguno pudiendo, además, dar lugar a la responsabilidad de sus autores y a la correspondiente indemnización de la víctima.



Seta
T
M

Dada la gravedad tanto de las conductas de acoso como de sus posibles consecuencias para los afectados/as, las partes se comprometen a colaborar mutuamente en la prevención, detección, corrección y sanción de las mismas, considerando igualmente reprobable y sancionable cualquier imputación, acusación o denuncia falsa en esta materia.

CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER O PROPICIAR LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Por lo que se refiere a las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso, hay que señalar que su carácter difuso, unido al inevitable subjetivismo y a la carga emotiva existente en las víctimas, impide elaborar un listado cerrado y exhaustivo de estos comportamientos.

No obstante, a título de ejemplo y tomando como base el Código de Conducta de los empleados de Endesa, las Resoluciones y Recomendaciones de la Unión Europea y la Guía Explicativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre esta materia, podemos considerar como comportamientos no saludables y que, por tanto, deben ser evitados en el ámbito de nuestra organización, entre otros, los descritos a continuación.

Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual

Conductas físicas de naturaleza sexual, incluido el contacto físico no deseado

- Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizcos" o roces con el cuerpo, hasta el intento de violación o la coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.
 - Contacto físico deliberado (palmaditas, pellizcos, etc.)
 - Acercamiento físico excesivo o innecesario
 - Coacción para mantener relaciones sexuales "chantaje sexual", a cambio de la obtención de determinados beneficios de tipo profesional
 - Agresiones sexuales o intento de violación

Conductas verbales de naturaleza sexual

- Observaciones sugerentes.
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Petición de favores sexuales, que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
- Comentarios o insinuaciones obscenos.
- Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de naturaleza sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.

Conductas no verbales de naturaleza sexual

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Transmisión o entrega de materiales escritos.
- Miradas o gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas o contenidos de Internet de contenido sexual explícito.
- Se consideran especialmente reprobables aquellas proposiciones o conductas que hagan depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de las mismas.

Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso por razón de sexo

Conductas que traten de imposibilitar o dejar sin efecto el ejercicio por los trabajadores de los derechos vinculados a alguna de las siguientes situaciones

- Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares.
- Embarazo y maternidad.
- Presentación de reclamaciones destinadas a impedir la discriminación y a exigir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Cualquier conducta que persiga dejar sin efecto los derechos en materia de conciliación de la vida personal familiar y profesional.

- Utilización de comentarios descalificadores basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres o para otros grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones.

- Cualquier otro comportamiento que, explícita o implícitamente, suponga menoscabo, discriminación o abuso de una persona por razón de su sexo o condición sexual.

- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
 - Comentarios o insinuaciones obscenos realizados en función del sexo de la otra persona y que no persigan el mantenimiento de relaciones de tipo sexual.
 - Establecer diferencias salariales entre mujeres y hombres.
-

Asimismo, y con carácter general, cualquier conducta de acoso moral en el trabajo, puede ser tipificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, **siempre que la misma tenga una finalidad sexual o se produzca por razón del sexo de su destinatario.**

A título de ejemplo podríamos indicar que cuando el objetivo perseguido es de naturaleza sexual o se produce en base al sexo del acosado, pueden también dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

Ataques a la víctima a través de medidas organizacionales que persigan una finalidad de naturaleza sexual o se produzcan por razón del sexo de sus destinatarios

- Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.
- Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional del trabajador, bien sea por debajo o por encima de su cualificación y competencia.
- Encargar los peores trabajos, los más denigrantes o los más peligrosos.
- Desconsideración profesional del trabajador ante los compañeros, clientes o proveedores.
- Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
- Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la víctima y exageración de sus errores.
- Restricciones a las posibilidades de comunicación con el superior de ambos, con sus colaboradores o con sus compañeros.
- Restringir o impedir la posibilidad de manifestar sus opiniones.
- Cambiar de ubicación a una persona separándolo de sus compañeros.
- Inducir u obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia o de sus creencias.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social que persigan una finalidad de naturaleza sexual o se produzcan por razón del sexo de sus destinatarios

- Restricciones a las posibilidades de comunicación de la víctima por medio de alguna de las siguientes actuaciones:
 - Se le niega la palabra, se le interrumpe continuamente cuando habla, se le impide manifestar sus opiniones o se le ignora no respondiendo a sus preguntas o no contestando a sus peticiones.
 - Se rechaza el contacto visual con la víctima o se rehúsa la comunicación con ella a través de miradas o gestos.
 - Se le prohíbe hablar con los compañeros o a éstos hablar con aquel.
 - Se le prohíbe hablar con sus superiores o con los superiores de ambos.
 - Se le asignan puestos de trabajo aislados del resto de trabajadores.

Ataques a la vida privada de la víctima o utilización de la violencia física o verbal con una finalidad sexual o cuando se produzcan por razón del sexo de sus destinatarios

- Difundir rumores o críticas sobre la vida privada de la víctima.
- Burlarse de algún defecto o discapacidad personal.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Ridiculizar en público a una persona imitando sus gestos, su voz o su aspecto.
- Atacar o burlarse de las actitudes y creencias políticas o religiosas.
- Agresiones o maltrato físico.
- Gritar o insultar.
- Amenazar.
- Difundir rumores falsos, difamar, injuriar o calumniar a la víctima.



Art & Design

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La materialización de alguna de las conductas que a título de ejemplo se recogen en el presente Código no implica, por sí misma, la comisión de una falta susceptible de ser sancionada en el ámbito laboral.

Únicamente en aquellos supuestos en los que las conductas indicadas en el presente Código estén tipificadas como faltas en el Convenio Colectivo o en la normativa legal vigente en cada momento, será posible proceder a su sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el Capítulo XIX del III Convenio Colectivo Marco de Endesa o del que en cada momento le sustituya.

iguales

