PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
HENKEL IBÉRICA, S.A.

Septiembre 2008

PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I.-DECLARACION DE PRINCIPIOS

Las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias por razón de sexo que, cuando se dan, lo hacen con una mayor incidencia respecto al colectivo de trabajadoras. Por ello, y desde una perspectiva de género, tales conductas de acoso deben entenderse como una manifestación más de violencia ejercida en este caso en el ámbito de las relaciones de trabajo que conculca una multiplicidad de derechos y valores constitucionales de las trabajadoras, convirtiéndose estas en sus principales víctimas debido a la demostrada situación de discriminación de estas en el mercado de trabajo.

Debido a la gravedad de tales conductas la Dirección de HENKEL IBÉRICA, S.A entiende que es necesario acordar con la representación social de los trabajadores y las trabajadoras la presente declaración de principios, en el marco del plan de igualdad, con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso que pudiera darse en la empresa.

La Dirección de HENKEL IBÉRICA S.A. y la representación social de los trabajadores y las trabajadoras consideran que las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo repercuten negativamente en la salud de las trabajadoras a través de una gran variedad de sintomatología, tanto física como psíquica, que puede derivar en situaciones de insomnio, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, ansiedad, depresiones, cansancio, migrañas, irritabilidad, tensión nerviosa, y cefaleas, entre otras. Por ello ambas partes entienden que es necesario prevenir estas conductas y establecer medidas efectivas para su erradicación y sanción.

Igualmente ambas partes firmantes del presente protocolo consideran que la persona acosada presenta secuelas de tipo personal que le afectan en todos los ámbitos de su vida, generando en el entorno laboral desmotivación, aumento de absentismo, cambios de trabajo, etc. Al mismo tiempo las conductas de acoso comportan para la organización un clima enrarecido, un aumento de la siniestralidad, la pérdida de la trabajadora y una mala imagen de la empresa, así como la posibilidad de tener que hacer frente a diversas responsabilidades en el ámbito penal, administrativo, civil y social .

Por todo ello ADOPTAN los siguientes PRINCIPIOS:

1.1 –DEFINICIONES Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL:

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las víctimas más frecuentes de tales conductas suelen ser mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, normalmente de carácter temporal o atípico; mujeres con responsabilidades familiares como madres solteras, viudas, separadas, divorciadas y mujeres que acceden por vez primera a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, trabajadoras discapacitadas, y trabajadoras inmigrantes.

Los comportamientos, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona son variados y de diferente nivel de gravedad: desde bromas y comentarios de mal gusto, alusiones groseras e inaceptables, gestos, exhibición de pornografía, hasta la agresión física, etc.

Se debe diferenciar el acoso sexual de aquellas conductas libremente aceptadas y deseadas por la persona que es objeto de las mismas. En todo constituirá una conducta de acoso toda actuación de cuya ofensividad es consciente el acosador que sabe, porque la víctima lo ha podido manifestar expresa o implícitamente, que le resulta ofensiva y a pesar de ello ha insistido en su actuación y toda actuación respecto de la que el acosador debiera saber que resulta ofensiva dada su gravedad y las circunstancias concurrentes, aunque la víctima no manifieste nada porque no pudiese hacerlo o cuando esta manifestación no fuese suficientemente probada y contundente.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

- **Acoso ambiental**: se da cuando el mantenimiento de una actitud o comportamiento de naturaleza sexual, provoca un contexto de trabajo intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo que repercute negativamente en el entorno laboral

- **Acoso de intercambio**: se produce cuando la respuesta a la aceptación o rechazo se utiliza, explicita o implícitamente, como condicionante para el acceso de la persona a la contratación, formación, promoción, mantenimiento de empleo, mejora de condiciones salarias, o a cualquier otra condición de trabajo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En este supuesto de acoso, las agresiones, humillaciones o vejaciones repetidas son realizadas de forma premeditada y con la intención de perjudicar y/o destruir a la víctima

ASPECTOS COMUNES DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

Ambas conductas constituyen una discriminación por razón de sexo. Y en función del sujeto activo de la conducta de acoso este podrá ser descendente (el autor o autora es el propio empresario / a o tiene ascendencia jurídica sobre la víctima) ascendente (su autor o autora esta jerárquicamente subordinado a la víctima) y horizontal (es el realizado por compañeros o compañeras de trabajo sin ascendencia jurídica). También deben incluirse como posibles sujetos activos clientes de la empresa.

1.2- DERECHO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral exento de conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Ambas conductas son ilegales y suponen un atentado contra diversos valores y derechos fundamentales de la persona, en concreto: la libertad *sexual* en el caso del acoso sexual (Art.1 CE), la dignidad (Art. 10 CE), el derecho a la no discriminación por razón de sexo (Art.14 CE), derecho fundamental al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen(Art. 18.1 CE) y a la integridad física y moral (Art.15 CE), entre otros derechos fundamentales.

- La necesidad de protección en el marco de la relación laboral frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo viene reconocido en el Art. 4.2.e) del ET al proclamar el derecho al respeto a la intimidad y de la consideración debida de la dignidad, comprendiendo, entre otras, la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Dicho apartado e) del Art. 4.2 fue introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, normativa que considera discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

1.3.- OBLIGACIÓN DE MANTENER UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

a) La Dirección de HENKEL IBÉRICA, S.A. asume la obligación de garantizar un entorno de trabajo exento de conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, que se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan sus facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de tales conductas.

Con tal fin la Dirección de **HENKEL IBÉRICA, S.A** se compromete a realizar las medidas necesarias especificadas en el punto 1.4, para mantener un entorno laboral exento de conductas de acoso sexual y acoso por razón así como a asumir, cumplir y respetar la totalidad de principios enunciados en la presente declaración.

b) La Dirección de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** y la representación legal de sus trabajadores y trabajadoras acuerdan no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

c) Todo el personal al servicio de HENKEL IBÉRICA S.A., con especial mención a los mandos que bajo su responsabilidad tengan personal a su cargo, deben asumir el respeto a los derechos y valores enunciados en el punto 1.2, así como de todo los principios de la presente declaración, con el fin de prevenir e impedir la generación de cualquier conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el centro de trabajo.

1.4- MEDIDAS FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Dirección de **HENKEL IBÉRICA, S.A.** establecerá las siguientes medidas para prevenir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1) **MEDIDAS PREVENTIVAS:** La promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través del establecimiento de medidas de prevención de tales conductas, como pueden ser las derivadas de las medidas formativas y de comunicación previstas en la presente declaración.

2) **PROCEDIMIENTOS DE TUTELA:** Establecimiento de procedimientos de tutela específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de tales conductas, garantizándose los principios de celeridad, objetividad, imparcialidad, independencia, y confidencialidad en todas las actuaciones, así como el debido asesoramiento y asistencia a las posibles víctimas.

3) **IMPOSICIÓN DE SANCIONES**: Imposición de sanción disciplinaria al sujeto activo de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el grado que correspondan conforme a lo prevenido en el Capítulo VIII sobre Régimen Disciplinario del XV Convenio General de la Industria Química.

PROCEDIMIENTO DE TUTELA

El procedimiento de tutela será ágil y confidencial, garantizando el derecho a la intimidad de las personas implicadas, la seguridad y salud de las víctimas, así como la indemnidad de las víctimas frente a represalias por el hecho de presentar reclamación o denuncia.

Se establecen dos tipos de procedimiento de tutela:

a) Procedimiento de tutela extraoficial:

En algunos casos, puede ser posible y bastará que el trabajador o trabajadora explique claramente al acosador o acosadora que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo.

En caso de que la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, podrá solicitar la ayuda de una asesora o asesor confidencial nombrado de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación social de los trabajadores y de las trabajadoras para estas situaciones, (dicho procedimiento de elección también actuara para el procedimiento de tutela formal) a quien podrá solicitar que se comunique con el acosador para manifestar el carácter no deseado de tales conductas por la víctima.

Si el acosador o acosadora continuara su comportamiento tras tales comunicaciones, o no resultara adecuado resolver el problema a través de este procedimiento informal deberá seguirse el procedimiento de tutela formal .

b) Procedimiento de tutela formal

El trabajador o trabajadora acosado/a o cualquier persona que tenga conocimiento de alguna actuación de acoso sexual o por razón de sexo podrá denunciar tales hechos a través del medio que considere más oportuno, comunicando su denuncia directamente al Departamento de RRHH, o comunicándola a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para que estos a su vez se la dirijan al Departamento de RRHH.

La parte receptora de la denuncia deberá recoger por escrito los hechos, las fechas la existencia de testigos y cualquier otra información de utilidad para la resolución de los hechos. Se constituirá de manera inmediata una comisión de cuatro miembros compuesta por 2 miembros de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y 2 miembros del Departamento de RRHH para este tipo de situaciones. La parte receptora de la denuncia dará parte a dicha comisión de manera inmediata a su constitución. Esta comisión deberá llevar a cabo una investigación de los hechos denunciados en un máximo de 15 días. Durante la misma deberá garantizarse la imparcialidad, objetividad y celeridad de las actuaciones.

La víctima del acoso podrá solicitar el asesoramiento y asistencia de cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, del asesor confidencial o de cualquier asesor externo para todas las actuaciones del procedimiento formal.

A resultas de tales investigaciones la dirección de la empresa podrá imponer las sanciones correspondientes al acosador o acosadora, garantizando en todo caso que la víctima no sufra ningún tipo de represalia por le hecho de haber denunciado. Igualmente si la sanción impuesta no supusiera el despido del acosador o acosadora, la víctima tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo y en su centro de trabajo debiendo garantizar que el acosador o acosadora no comparta centro de trabajo con la víctima.
Asimismo se garantizara que todas las personas que hayan participado en la fase de investigación no sufran represalias.

Dicho procedimiento no impide que la victima utilice la vía administrativa y / o judicial cuando así lo estime oportuno.

II.- COMUNICACIÓN DE LA DECLARACION DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS FORMATIVAS

Con el fin de evitar la aparición de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, **HENKEL IBÉRICA, S.A** adoptará las siguientes medidas de comunicación y formación:

DIFUSIÓN DE LA DECLARACIÓN: Difusión de la declaración de principios mediante la intranet y el resto de medios de comunicación existentes entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras. A saber:

- Publicación en la revista interna Henkel – Life.
- Publicación en el tablón de anuncios de los distintos centros de trabajo.
- Intranet.
- Manual de acogida.

PROGRAMAS FORMATIVOS

Incluir la explicación y alcance de los principios del presente protocolo respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo en los programas formativos de la empresa, asegurando que dicha formación alcance la totalidad del personal de la empresa, y sirva para identificar los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual o por razón de sexo, permitiendo que cada participante sea consciente de sus responsabilidades en el marco de la política fijada de prevención y tratamiento de tales conductas mediante la firma del presente Protocolo.

- Incluir la explicación y alcance de los principios del presente protocolo respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo en los programas formativos específicos de la empresa dirigidos al personal de la empresa que tenga alguna función específica en el procedimiento de tutela previsto en el presente protocolo.

Septiembre 2008