



DISTINTIVOS DE CALIDAD

PARA EMPRESAS QUE LUCHAN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN



INDICE DE LA GUÍA

1. Presentación
2. Introducción y objetivos
3. Definiciones de acoso sexual, acoso moral y violencia intrafamiliar.
4. Contexto legislativo
 - Normativa internacional
 - Normativa española
5. Acción sindical
 - Sensibilización a los trabajadores y las trabajadoras.
 - Ante la negociación colectiva.
6. Protocolo de actuación

Consideraciones generales para todos los supuestos de violencia de género.

 - Protocolo de actuación en el supuesto de acoso sexual y moral
 - Protocolo de actuación en el supuesto de violencia intrafamiliar
7. Anexo
 - Modelo- propuesta de acuerdo colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso.
8. Glosario de términos
9. Bibliografía.

1. PRESENTACIÓN

La **Unión General de Trabajadores de Andalucía** tiene una amplia trayectoria en la defensa de las condiciones laborales de las mujeres dentro de las empresas, no sólo dirigida a un mejor acceso al empleo, sino también a la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, tanto en lo que respecta a la promoción, la formación profesional, la retribución salarial, la salud laboral y lo que respecta a la sanción de las conductas de acoso sexual y moral.

La elaboración de herramientas de distintivo de calidad en género, es una de las acciones que incluye el proyecto **"Itaca: Empleo e igualdad en clave local"**. Este proyecto se enmarca dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal teniendo como objetivo la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para mujeres y hombres desde el ámbito de las administraciones locales.

UGT- Andalucía forma parte de los socios de la Agrupación de Desarrollo Localred del proyecto Itaca, dentro de la cual los distintivos de calidad en género son una de las actuaciones de carácter horizontal, cuyos objetivos específicos son la promoción de la percepción positiva sobre el papel de las mujeres en el mercado de trabajo, y la potenciación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en las empresas.

Esta *"Guía de Distintivos de calidad para empresas que luchan contra la violencia de género. Protocolo de actuación"* está destinada a representantes sindicales y por ello, desde UGT- Andalucía, confiamos en que sea en un instrumento útil para trabajar en la eliminación de estos casos de violencia de género que están presentes en las empresas.

M^a Dolores Gavilán Sánchez
S^a de la mujer de UGT- A

Manuel Pastrana Casado
Secretario General de UGT-A

*Cuando salgas a hacer el viaje hacia Ítaca,
haz que el camino sea muy largo,
lleno de aventuras, lleno de descubrimientos.*

*Ningún peligro en tu camino encontrarás,
si conservas noble el pensamiento, si excelso
es el afecto que inunda tu cuerpo y tu espíritu;
ningún peligro vendrá a tu encuentro,
si tu no lo llevas dentro de tu corazón,
si tu corazón no hace que surjan.*

*Haz votos para que el camino sea muy largo.
Que sean muchas, las albas de verano
que, con qué ilusión, con qué alegría, a unos puertos
llegarás que nunca has visto.*

*Ten Ítaca siempre en el pensamiento.
Tu último destino es llegar allí.
No aceleres nada, sin embargo la travesía.*

*Es preferible que dure muchos años,
y que fondees, viejo, en la isla, rico
con lo que habrás ganado en el camino,
sin esperar ningún bien que Ítaca te dé.*

*Ítaca te ha dado el bello viaje.
Sin ella, no lo habrías emprendido.
Nada más hay que te pueda ya dar.*

*Y no te habrá estafado nada, si te parece pobre.
Sabio como te has vuelto, con tanto mundo,
ya habrás comprendido qué querían decir las Ítacas.*

K. CAVAFIS

2. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La **“Guía de Distintivos de calidad para empresas que luchan contra la violencia de género. Protocolo de actuación”** surge a raíz de los acontecimientos lamentables que bombardean los medios de comunicación a diario, la violencia de género contra las mujeres se encuentra en su ámbito privado y familiar pero también está presente en las empresas.

En los últimos años cada vez se plantea más la existencia de un fenómeno de **violencia de género**, vinculado a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. No es un problema aislado y puntual; es un problema con hondas raíces estructurales, por lo que la solución definitiva del mismo requerirá de un esfuerzo continuo de la sociedad en su conjunto.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones. Es la expresión de un orden social basado en la desigualdad, como consecuencia de la asignación de roles diferentes a las mujeres y a los hombres, en función de su sexo, y un reconocimiento distinto y superior para lo masculino. La violencia, manifestación de la desigualdad entre géneros es, por tanto, la fórmula a la que recurren muchos hombres para dominar a las mujeres y mantener sus privilegios, produciendo terribles efectos a las víctimas.

Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad se produce por el hecho de ser mujer.

La lucha contra la violencia ha de constituirse en un eje básico de las políticas de intervención social que se emprendan desde los Gobiernos y desde la actuación de los diferentes agentes sociales. Estas medidas de intervención deberán ir encaminadas, fundamentalmente, a erradicar la violencia, mediante la **prevención de los actos violentos**, a través de la **sensibilización** de la población sobre la gravedad del problema y de una educación basada en la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, a sancionar conductas violentas, como otra forma de prevención, por su fuerza persuasiva y a paliar los efectos que los actos violentos producen en las víctimas.

En 1995, la Organización de las Naciones Unidas, en el ámbito de la **Plataforma para la Acción de Beijing**, estableció como uno de sus objetivos estratégicos, la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres y además formuló una definición de la misma como *todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, incluyendo las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad de las mujeres, ya se produzcan en la vida pública o en la privada.*

*En el ámbito sindical, existe un antecedente en la lucha contra la violencia de género que es el **PROGRAMA DAPHNE**. Fue en el año 1997 cuando se puso en marcha, a instancias del Parlamento Europeo, esta iniciativa tendente a la erradicación de la violencia contra las mujeres, cuyo objetivo consistió en promover medidas preventivas, destinadas a combatir la violencia ejercida sobre los/as niños/as, los/as adolescentes y las mujeres.*

Las mujeres víctimas de la violencia se hallan, en muchos casos, indefensas por su situación de dependencia, incluso económica, en que llegan a estar, después de haber sido agredidas. Se sienten desprotegidas, bloqueadas e incapaces de solventar el problema que les embarga. Como personas indefensas y en circunstancias de especial vulnerabilidad, los poderes han de ayudarles a protegerse y defenderse, destinando recursos sociales, de diversa índole, que les ayuden a paliar los efectos de los actos violentos padecidos. En tales circunstancias, es patente la necesidad de proporcionar a las víctimas la debida atención, incluida una terapia curativa, no sólo física, sino también psicológica.

Esta guía va dirigida a los **representantes y las representantes sindicales**, dado el relevante papel que tienen dentro de las empresas, ya que el ser conscientes de la lacra que supone y conocer cómo deben actuar en dichas situaciones, contribuirá a una mayor protección de las víctimas.

Los **tipos de violencia de género contra las mujeres** que se abarcan en esta guía que incluye protocolos de actuación son los siguientes:
Acoso sexual, acoso moral y violencia intrafamiliar.

Objetivos:

- ❖ Definir las situaciones de violencia de género que se pueden producir en el seno de las empresas o situaciones que generen consecuencias en la empresa aunque se produzcan fuera de la misma, así como la protección que existe en la legislación vigente.
- ❖ Diseñar un protocolo de actuación sindical para intervenir en los supuestos de violencia de género.

Metodología:

La guía está redactada en un lenguaje sencillo y claro, y desarrolla una metodología de actuación dominada por un carácter didáctico y adaptado a los y las representantes sindicales.

Finalidad:

- ◆ Concienciar a la representación sindical de la condena a la violencia de género, que debe reinar en las empresas, principalmente cuando las víctimas sean trabajadoras o trabajadores de las mismas.
- ◆ Transmitir a los representantes y las representantes sindicales que el mensaje de que deben tener un papel activo en la lucha contra la violencia mediante los protocolos de actuación que se incluyen dentro de esta guía.

3. DEFINICIONES

Acoso sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, o comportamiento basado en el sexo, que afecta a la dignidad de las mujeres o de los hombres en el trabajo. El acoso sexual puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Desde la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, el acoso sexual se ha venido produciendo, pero éste es un tema de actualidad por la creciente preocupación social, jurídica y policial que se está produciendo.

Son las mujeres las principales víctimas de acoso sexual, los datos lo ponen de manifiesto:

- ◆ El resultado de las **diferentes investigaciones** pone de manifiesto que se puede situar entre el **30% y el 45%** el porcentaje de mujeres que manifiesten haber sido acosadas o haber recibido solicitudes de orden sexual no deseadas.
- ◆ Sólo **un 1% de las víctimas de acoso sexual decide denunciarlo**. Es necesario realizar campañas de formación, asesoramiento y concienciación de la sociedad para que el acoso sexual aflore y se haga visible.
- ◆ El tratamiento del acoso sexual en la **negociación colectiva** es insuficiente. De una parte, porque menos de un 5% de los convenios colectivos contienen alguna referencia en sus cláusulas sobre el acoso sexual, y, de otra, porque la mayoría de los convenios colectivos se refieren al acoso exclusivamente para tipificarlo como falta disciplinaria. Sería aconsejable la inclusión de cláusulas tipo en la negociación colectiva que determinasen el concepto de acoso sexual, el procedimiento interno de solución de conflictos y la relación de conductas con las consiguientes tipificaciones y sanciones¹.

¹ Fuente: UGT- Valencia

Delimitación de la conducta de acoso sexual

Hay un tipo amplio de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual:

Comportamientos de carácter sexual , cuyo contenido puede variar: insinuaciones, bromas, comentarios groseros, proposiciones, gestos...
Crear un entorno laboral intimidatorio , hostil o humillante.
Indeseado para la persona a la que va dirigido
Puede incidir negativamente en la situación laboral de la misma

La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros), se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo y/ o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se pueden diferenciar dos **tipos principales** de acoso sexual:

- **Chantaje sexual:**

Es el realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual.

Nos referimos a personas que tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior, bien el/ la empresario/ a, algunos de sus representantes legales, o el personal directivo de la empresa o con cargos de dirección intermedios.

- **Acoso ambiental:**

Aquella conducta, ejercida por algún compañero/ a o superior jerárquico, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición del empleo, la víctima no está amenazada directamente de despido, traslado, etc pero un ambiente de trabajo hostil puede provocar consecuencias graves para la salud de la persona afectada, incluso provocando secuelas en su situación laboral.

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de diciembre 1999 lo define de la siguiente manera:

*"... para que exista un **acoso sexual ambiental** constitucionalmente recusable, ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifiesto en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado o indeseable por la víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto".*

Ejemplos de conducta de acoso:

- ◆ Comentarios y bromas desagradables relacionadas con el sexo, con la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- ◆ Notas escritas por el medio que sea (correo habitual, mensajes a móvil, e-mail, fax...), llamadas de teléfono, etc, de naturaleza sexual.
- ◆ Propositiones sexuales.
- ◆ Miradas, silbidos o cualquier gesto insultante.
- ◆ Ostentación de material gráfico erótico (dibujos, calendarios, pósters, etc).
- ◆ Presión directa o indirecta para obtener favores sexuales.
- ◆ Cualquier chantaje sexual (conseguir un empleo, mejora de condiciones laborales, etc..).
- ◆ El acoso sexual viene acompañado de otros delitos.

EFFECTOS DEL ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener **un efecto devastador sobre la salud**, la confianza, la moral y el rendimiento de las mujeres que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hace que las personas que lo sufren pidan baja por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.

Las **secuelas del acoso sexual** para las víctimas son de tipo psicológico (ansiedad, depresión,...), fisiológico (dolores de estómago y cabeza,

nauseas,...) y problemas relacionados con el trabajo (reducción de la satisfacción en el trabajo, aumento del estrés laboral, absentimos...)

Para las empresas, el acoso sexual tiene un precio en la forma de productividad y moral disminuida y un aumento de los reclamos y compensaciones deseadas por la plantilla.

Una historia de acoso sexual:

" Yo tenía veinticinco años cuando comencé a trabajar en una Organización prestigiosa dedicada a temas sociales. Estaba muy ilusionada con el trabajo, y esto se notaba no sólo en el esfuerzo y la dedicación con la que emprendía cada una de las actividades que desarrollaba, sino también en el tiempo que dedicaba a mi trabajo, más horas de las comprometidas por contrato.

En aquella época yo no sabía qué buenas migas puedes hacer en un trabajo que te gusta y donde había mucha gente joven, incluso los jefes. Los fines de semana salíamos juntos a bailar muchos de los y las que estábamos en la oficina, esto era fácil porque todos estábamos lejos de nuestro lugar de origen y queríamos ampliar nuestro círculo de amistades.

Lo cierto es que uno de mis jefes (un cargo intermedio de la organización) se estaba interesando por mí y si bien en el día a día del trabajo no lo noté, sí lo hice los fines de semana. Yo no tenía ningún interés por la historia, es más, estaba demasiado ocupada con mi propia vida sentimental como para preocuparme por más.

Un día él se las apañó para que nos tomáramos un café los dos solos y yo lo rechacé. Insistió y fue un poco violenta la situación, pero yo me fui a casa. Lo pasé mal y pensé qué iba a pasar la mañana siguiente en el trabajo.

Las siguientes reuniones en el trabajo que tuvimos juntos fueron muy tensas, yo sudaba y, aunque había más gente delante, no podía evitar pensar en irme y salir corriendo de allí.

Aquél hombre me empezaba a poner muy nerviosa cada vez que me miraba... Además mi situación laboral cambió radicalmente, se me empezó a exigir mayor capacidad técnica (aunque inicialmente no me lo habían pedido) y a exigirme más que antes.

En aquellos momentos mi contrato estaba a punto de terminar y quedaba pendiente la posibilidad de prorrogarlo, puesto que el trabajo aún no se había terminado. Los informes de los jefes superiores eran positivos... sólo quedaba la opinión de mi jefe intermedio y dijo que no.

Nunca había sentido tantas ganas de huir y a la vez me encantaba ese trabajo y me moría de ganas de que me renovaran, sentía que habían cometido una gran injusticia contra mí; Yo que tanto había trabajado por el proyecto, qué poco se valoraba ahora... y todo por no haberme acostado con mi jefe."

Acoso moral en el trabajo

Heinz leymann, psicólogo alemán que descubrió el fenómeno en los años ochenta definió el acoso moral de la siguiente manera:

“Es el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente- al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado- más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Posteriormente, el acoso moral o mobbing ha sido objeto de constante estudio. Se trata, pues, de un comportamiento negativo u hostil entre compañeros/ as o entre superiores/ inferiores jerárquicos, a causa del cual la víctima es objeto de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores sobre su persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a objeto de la misma y la descalificación profesional de la misma.

El acoso moral, es un comportamiento negativo que se puede dar:

Descendente	Ascendente	Horizontal
Son los superiores jerárquicos quienes lo ejercen con sus inferiores	Son los inferiores jerárquicos quienes lo ejercen con sus superiores	Se da entre personas de la misma categoría profesional

La finalidad del acoso moral es lograr el abandono del lugar de trabajo de la víctima y constituye un atentado al derecho a la integridad de los y las trabajadoras.

El caldo de cultivo del acoso está en la **forma de organización del trabajo** y en las estrategias de precarización del mismo, que convierten a los trabajadores y trabajadoras en elementos sin valor.²

Ejemplos de acoso moral:

- Cambios físicos en el lugar de trabajo que impliquen descrédito profesional.
- Insultos abiertos a la víctima.
- Ridiculización de su aspecto físico.
- Asignación de misiones intrascendentes o ridículas.
- Mantenimiento de la trabajadora o el trabajador en la inactividad.
- Aumento considerable de la carga del trabajo.
- Aislamiento del trabajador/ a de todo contacto social en la empresa.

Nuevamente son las mujeres las que sufren, en mayor medida el acoso moral en el trabajo. Éstas son conductas activas u omisivas que implican:

- Un atentado contra la dignidad del trabajador/ a como persona y como profesional.
- Una rebaja en la consideración que toda persona merece ante sus jefes y compañeros y compañeras.
- Son comportamientos sistemáticos y reiterados que se determinan por el resultado pretendido: la humillación de la víctima como trabajador/ a y como persona.

Los datos que corroboran la mayor incidencia del acoso moral en mujeres son fruto de estudios de muy diversa índole.

En España, el Informe Cisneros (2002), realizado por el Profesor Iñaki Piñuel, señala que **más del 16% de los trabajadores en activo** (dos millones de personas) son víctimas de algún tipo de intimidación en el trabajo.

Las mujeres son víctimas con mayor frecuencia que los hombres de acoso moral, y además se las acosa de una manera diferente a éstos, ya que frecuentemente el acoso tiene connotaciones sexistas o machistas.

Abundando en este dato, según la autora Marie France Hirigoyen³, **el 12% de la población trabajadora sufre situaciones de acoso moral, siendo más frecuente en las mujeres, en un 70%, que en los hombres, un 30%.**

² En "Acción sindical ante el acoso moral en el trabajo", Rubén Belandía, 2002.

³

" El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana". Marie-France Hirigoyen. Ed. Paidós. Barcelona, 1999.

Según el Informe Ranstad(2003), refiriéndose a las formas de organización del trabajo y abundando en las razones para que haya más acoso moral contra las mujeres, señala “podemos entender a las organizaciones como **estructuras patriarcales** generalmente asimiladas a los valores masculinos de agresividad y autoritarismo. Cuando estas estructuras son las dominantes en una organización el resultado es el miedo y la dependencia de la autoridad, es decir, una situación donde el abuso está permitido y legitimado”.

Según afirma D. José Fernando Lousada Arochena, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el acosador moral no acosa por razón del sexo femenino de la víctima, sino por razón de los **estereotipos sociales** asociados al sexo femenino de la víctima.⁴ Este **acoso sexista**, consiste tanto en impedir a la víctima una conducta impropia de su sexo (trabajar, ganar dinero, desempeñar un trabajo propio de hombres) como en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo (reintegrar a la mujer en el trabajo doméstico, en su rol de cuidadora, en que cumpla sus funciones de madre).

La **maternidad así como las responsabilidades familiares**, suponen una carga extra a la mayoría de las trabajadoras, debido principalmente a que la conciliación de la vida familiar y laboral tiene aún mucho camino por andar. Y es en estos problemas que tienen las trabajadoras para conciliar trabajo y familia donde centra su atención el acosador moral, con el propósito de que las trabajadoras perpetúen su rol de género y cumplan con sus obligaciones familiares.

Estos supuestos de acoso moral no encuentran en la legislación existente la adecuada protección y conllevan una clara vulneración de derechos de las mujeres que son víctimas de dicho acoso moral.

Las **consecuencias** que tiene el acoso moral son múltiples:

Para la trabajadora o trabajador afectado:

- A nivel psicológico, se puede experimentar ansiedad, fracaso, problemas de concentración. Esta situación puede generar adicciones y depresión.
- A nivel físico, se puede sufrir dolores hasta trastornos funcionales.
- A nivel social, pueden ser más susceptibles a actitudes de desconfianza, aislamiento y agresividad.

Para la organización del trabajo:

- Sobre el rendimiento, disminuye la cantidad y calidad del trabajo.

⁴ “El acoso moral por razón de género”. José Fernando Lousada Arochena, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. A. Social 15/2003

- Sobre el clima social, se ven perjudicadas las colaboraciones y la cohesión en el trabajo.
- Puede incrementarse la siniestralidad por negligencias o descuidos.

Para la sociedad:

- Como consecuencia de lo anteriormente mencionado, repercutirá en los costes de asistencia social y pensiones.

Una historia sobre acoso moral:

Pilar comienza a trabajar en unos grandes almacenes dispuesta a dedicar su tiempo y esfuerzo para conseguir los resultados que marca la empresa. Le dedica muchas horas, asume decisiones como propias y defiende la forma de hacer de los directivos. En poco tiempo, le nombran encargada de tienda y lidera un grupo de empleados. Todo son felicitaciones y promesas de un futuro laboral aún mejor.

Se casa y los mandos le empiezan a insinuar el tema del posible embarazo. Comienza a ser convocada a cenas y reuniones fuera del horario laboral. Ella no entiende este cambio y pide explicaciones, lo que es recibido como una falta de confianza. Se siente culpable y calla. Empieza a ver que los directivos hablan más con sus compañeros y que éstos cambian de actitud hacia ella, la evitan, etc.

Por una compañera que deja la empresa, se entera de que se dice que consiguió su puesto de una forma no honesta del todo, que tengan cuidado con ella, etc. Cualquier intento de confrontación es cortado de raíz o ignorado totalmente. Le dicen que se está contento con su trabajo y que eso son tonterías y envidias. Pilar empieza a intranquilizarse, a dudar de su quehacer profesional y a desconfiar de sus compañeros, sólo recibe las instrucciones por teléfono o correo electrónico, etc.

Y se queda embarazada. Se le pone un ayudante con el fin de que "no se sobrecargue", pero se da cuenta de que a su ayudante le miman, le dan instrucciones verbalmente, directivos y trabajadores hablan más con él, es a él a quien empiezan a llamarle a reuniones y compromisos, etc.

Piensa que después del embarazo todo se arreglará. Empieza con problemas psicofísicos, que cree consecuencias de su embarazo, así como su creciente irritabilidad y problemas de sueño. Se acoge al permiso de maternidad y cuando vuelve sigue de encargada, pero su ayudante ahora es supervisor de tienda (un puesto nuevo por encima de ella). Éste le presiona, le da órdenes

contradictorias e información parcial, la contradice delante del resto de empleados, etc.

Ella se queja, los mandos le dicen que si quiere ser madre que se vaya, que el trabajo es así, que los tiempos han cambiado y que el supervisor es de su total confianza, que espere más tiempo, que no sea paranoica, etc.

Tras seis meses de humillación y falta de comunicación, sufre un ataque de ansiedad, por exceso de responsabilidad según ellos (su trabajo, el hogar, su hijo, etc.). Sigue trabajando pero ha perdido mucha confianza y seguridad en sí misma, duda de todo, no se fía de nadie, no sabe cuando está haciendo algo bien o mal, siempre existe un argumento para que no se le reconozcan sus esfuerzos, todo el mundo la ignora. Todo son reproches e insinuaciones: "con lo maja que era y cómo ha cambiado", "desde el embarazo le ha cambiado el carácter"...

La respuesta de la empresa, cuando pide el despido, es que "su trabajo ha sido muy bueno, que no entienden por qué se va, que si necesita algo ya sabe donde les tiene", pero le niegan negociar el desempleo; y le hacen dar muchas vueltas hasta conseguir todos los papeles.

Violencia intrafamiliar

Entendemos por violencia intrafamiliar aquel tipo de violencia, ya sea física, sexual y/ o psicológica, ejercida sobre el/ la cónyuge o persona a que está o haya estado ligada al agresor por una relación de afectividad, o sobre aquellos miembros de la familia que forman parte del mismo núcleo de convivencia.

La violencia ejercida contra las mujeres es un fenómeno generalizado que se produce en todos los ámbitos de la sociedad y constituye un serio problema estructural.

En **Andalucía**, si nos centramos en la violencia doméstica contra las mujeres ejercida por su pareja o ex pareja, el número de mujeres víctimas de malos tratos ejercidos por su pareja o ex pareja ascendería a más de 300.000 (el 10.1 %), aunque el número de mujeres ni siquiera alcance a las 75.000.

Perfil de las víctimas:

- ◆ La incidencia del maltrato doméstico parece ser especialmente alta en las mujeres entre 45 y 64 años.
- ◆ El 72.6% de las mujeres víctimas de violencia doméstica tiene pareja y convive con ella. El 69.8% de las víctimas están casadas y el tiempo medio que lleva con su actual pareja es de 23.5 años.
- ◆ El 73.7 % de las víctimas tiene hijos.
- ◆ Sólo el 9.1% de las víctimas es cabeza de familia de su hogar, en el 43% de los casos es el marido o pareja quien ejerce de cabeza de familia.
- ◆ El 65.5% de las víctimas de violencia doméstica es, en términos de participación en el mercado de trabajo, inactiva, el 27.4% son ocupadas y el 7% restante son paradas. La incidencia del maltrato es menor entre las empleadas de la Administración Pública y mayor entre las empleadas de la empresa privada con un contrato de duración determinada.
- ◆ Las víctimas de ciudades mayores de 50.000 habitantes tienen mayor conciencia de su situación, como muestran los porcentajes de mujeres víctimas que se autclasifican como tal.
- ◆ El 47% de las mujeres víctimas de maltrato doméstico tiene estudios primarios o inferiores a éstos, un 41.3% estudios secundarios y el 11.6% restante estudios universitarios.⁵

Los malos tratos pueden ser:

Psíquicos	Son aquellos actos o conductas que producen descalificación o sufrimiento a las mujeres. Comprenden amenazas, humillaciones, exigencias de obediencia, tratar de convencer a la víctima de que ella es culpable de cualquier problema. Incluye también conductas verbales coercitivas como insultos. Otras formas de maltrato psicológico son también el aislamiento, el control de las salidas de casa, la desvalorización de sus opiniones, humillaciones en público, así como limitar y retener el dinero que sostiene a la familia o pareja. Esta forma de maltrato no sólo se refiere al modo de llevarlo a cabo por contraposición al físico, sino al resultado, ya que produce una alteración
------------------	---

⁵ Fuente: "Los costes sociales y económicos de la violencia contra las mujeres de Andalucía". Instituto Andaluz de la Mujer 2004.

	psíquica capaz de ser analizada objetivamente.
Verbales	Puede consistir en amenazas y coerciones sobre divorcio, suicidio, denunciar a la víctima, hacer que cometa actos ilícitos,... intimidación mediante acciones y gestos. Atemorizar y vigilar a la víctima acusándola de infidelidad, conducción arriesgada de vehículos para asustarla, bloquear las salidas, quitarle las llaves de la casa o del coche, el dinero, las tarjetas de crédito,... desconectar el teléfono, aislarla de sus amistades y familia, controlar sus actividades y posesiones, mostrar celos intensos, amenazarla con quitarle los niños o utilizarlos contra ella. Reclamar privilegios como, por ejemplo, tratarla como una sirvienta, no dejarle tomar decisiones. Abuso emocional, llamándola de forma denigrante o dejarla en mal lugar, etc.
Físicos	Comprende cualquier acto, no accidental, que provoque o pueda producir daño en el cuerpo de la mujer, por ejemplo, bofetadas, golpes, palizas, heridas, fracturas, quemaduras,... En ocasiones la conducta de maltrato tiende a colocar a la mujer en situaciones de peligro y a no socorrerla.
Sexuales	Sucede siempre que se imponga a la mujer una relación sexual contra su voluntad. Cuando en esa relación se produce una penetración forzada, se considera violación. La violación comprende toda penetración por vagina, ano o boca usando la fuerza o intimidación. También se considera violación la penetración con objetos. Aunque una mujer haya sido forzada a realizar estos actos por un amigo, compañero o esposo, se considera violación.

Una historia de violencia intrafamiliar:

Mi primer trabajo, a los 29 años, ha sido en una gasolinera. Por fin estoy recuperando la confianza en mí misma. Antes, mi marido no me dejaba trabajar, aunque tampoco me daba lo suficiente como para mantener a la familia, no se en qué se lo gastaba. He dado el paso. Todo comenzó durante mi primer embarazo. Yo que pensaba que si teníamos un hijo cambiaría. Cada vez ha sido peor, los golpes más fuertes. Es un milagro haber sobrevivido, aunque sigo sin poder conciliar el sueño.

El trabajo me ayuda mucho, es una gozada ganar dinero y mantenerte con tu sueldo. Lo peor es que no deja de venir a verme, me humilla en público, me dice palabras que no puedo repetir. Desde la separación parece haberse vuelto más "loco" aún. El encargado me ha dicho que no quiere escándalos en su establecimiento, que solucione el problema o me despide. Lo dicho, me ha despedido.

Otra vez de juicios, contando lo que no quiero remover. Me siento muy desgraciada. Es todo muy injusto. Hacia bien mi trabajo. No sé si alguna vez me dejará en paz.

Al fin un tribunal me ha dado la razón: despido improcedente.

4. CONTEXTO LEGISLATIVO

ACOSO SEXUAL

◆ Normativa europea

La Recomendación 92/131/CEE, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y **el CODIGO DE CONDUCTA** sobre las medidas para combatir el acoso sexual.

*En dicho Código se establece que la principal característica del **acoso sexual** es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.*

Este Código de Conducta, del año 1992, tiene especial importancia porque incluye una serie de **recomendaciones al empresariado y trabajadores/as**:

En materia de **prevención**, destaca que “todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores y **los directores** tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad”

También se establecen **procedimientos de actuación dentro de la empresa:**

- Resolución de los problemas de modo informal
- Asesoramiento y asistencia
- Procedimientos de denuncia
- Investigaciones
- Faltas contra la disciplina

El Código incluye que **los Sindicatos** deberían tratar la cuestión del acoso sexual con el empresariado, e instar a los establecimientos a que adopten políticas y procedimientos adecuados para garantizar la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Por otra parte, la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, que modificó la Directiva 76/207/CEE del Consejo, en su art. 2.2 recoge la definición de acoso sexual.

Se define el **acoso sexual** como **“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 la persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”**.

Con respecto al *ámbito de protección* de la misma, se insiste en la norma en que las conductas de acoso no sólo se producen en el lugar de trabajo, sino que también en el contexto del acceso al empleo, y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

Además esta directiva ordena a las legislaciones, convenios colectivos o prácticas nacionales de los Estados miembros la tarea de alentar a los empresarios y las empresarias y a los/as responsables de formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, y, en particular, el acoso sexual en su lugar de trabajo.

◆ **Normativa española:**

Constitución Española

Art. 10 Respeto a la dignidad personal.

Art. 14 Derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Art. 15 Derecho a la integridad física y moral de las personas.

Art. 18 Respeto a la intimidad

Art. 40.2 Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

CÓDIGO PENAL

Artículo 184 del Código Penal	
1.	El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses.
2.	Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral , docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses.
3.	Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a 1 año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo. ⁶

La conducta delictiva llevada a cabo por la persona acosadora, además de constituir un delito de acoso sexual, puede dar lugar a **otros delitos contra la libertad sexual**, de ahí la importancia de diferenciarlos:

AGRESIÓN SEXUAL	ABUSO SEXUAL	ACOSO SEXUAL
Atentar contra la libertad sexual empleando violencia o intimidación	Atentar contra la libertad sexual sin emplear violencia o intimidación	Atentar contra la libertad sexual mediante ofensas verbales e insinuaciones

⁶ LO. 15/2003, de 25 de noviembre, en vigor desde el 1 de octubre de 2004.

contra la víctima. Arts. 178 y ss C. Penal	contra la víctima. (tocamientos) Arts 181 y ss CP	de carácter sexual. Art. 184 CP
---	---	------------------------------------

Asimismo, puede dar lugar a otros delitos, tales como, amenazas, lesiones, etc.

Estatuto de los Trabajadores

Art. 4.2... En relación con el trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

- c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo...
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Art. 17.1 Prohibición al empresario de realizar discriminaciones por razón de sexo.

Ley de Prevención de riesgos laborales, Ley 31/95

Art. 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/200, 4 de agosto.

Art. 8. Son infracciones muy graves:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Acciones que se pueden ejercitar en la jurisdicción social:

- ◆ Demanda solicitando **la extinción del contrato**, con derecho a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado (Art. 50 ET)
- ◆ Demanda de tutela de **Derechos Fundamentales**, para cesar el comportamiento y reparar las consecuencias derivadas del mismo, incluida una indemnización por daños morales. (Art. 181 Ley de Procedimiento Laboral)
- ◆ **Demanda por despido**, para los casos en los que las víctimas son despedidas por no acceder a las pretensiones sexuales y/ o denuncian tales hechos. (art. 53.4,55.5 ET.)

Acoso moral en el trabajo

- **Normativa europea**

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, de 20 de septiembre de 2001

Se trata de una forma de acoso en el trabajo, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores sobre esa persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/ a objeto de la misma.

En dicha Resolución se señala que **las mujeres** son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres.

Por otra parte, **la Comunicación de la Comisión Europea, de 11 de marzo de 2002**, sobre “ Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad”.

La comisión destaca dentro de su planteamiento esencial

La integración de nuevos riesgos, haciendo esencial referencia a la creciente incidencia de los trastornos y las enfermedades psicosociales y, en concreto, a las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo.

◆ **Legislación española**

Constitución Española

Art. 15. Derecho a la integridad moral

Legislación penal

El mobbing o acoso moral representa un comportamiento complejo para el que no existe, de momento, norma penal específica, razón por la cual conviene analizar los elementos de tal comportamiento para tratar de buscar acomodo penal para los supuestos más graves.

Se entiende por tal **un proceso de violencia psicológica que atenta gravemente a la integridad moral del trabajador o la trabajadora.**

Este ataque a la integridad moral, si perdura, produce daños a la salud "objetivables". Es, por lo tanto, un proceso psicológico de violencia que inicialmente atenta contra la integridad moral, pero que luego irá vulnerando todos los derechos fundamentales y que, si no se detiene a tiempo, acaba dañando la salud.

Esto es, el acoso moral en el trabajo vulnera un **derecho fundamental** a través de actos violentos, por lo que lleva implícito el riesgo de ataque a la integridad psíquica y física. Por ello son aplicables los artículos del Código Penal:

Art. 147 (delito de lesiones),

Art. 169 (delito de amenazas)

Art. 172 (Delito de coacciones)

Art. 173.1 (Integridad moral)

Art. 311 y ss. (Delitos contra los derechos de los trabajadores)

Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre)

Una vía de protección pasa por la prevención de riesgos laborales, el artículo **14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, se establecen en dichos artículos **obligaciones para el empresariado** en una doble vía:

1. Que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
2. Que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

De esta manera, el empresariado ha de tomar las **medidas en supuestos de acoso moral**:

- Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de colaboración entre trabajadores/ as.
- Deberá adoptar medidas eficaces ante la existencia de estos problemas y organizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.
- Disponer que los trabajadores y las trabajadoras sometidas al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de apoyo inmediata.

Ley de Infracciones y Sanciones (RD. 5/2000, 4 de agosto)

Art. 8.11 Sanción muy grave: Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la integridad y consideración debida a la que la dignidad de los trabajadores.

Art. 12.16 Sanción grave por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Las acciones que se pueden ejercitar en la jurisdicción social, son las mismas que en el caso de acoso sexual, y nos remitimos a ellas.

Violencia intrafamiliar

◆ Normativa internacional

La Asamblea General de **Naciones Unidas** dictó en 1993 la **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, que es obligatoria para todos los Estados miembros de Naciones Unidas, y en la cual establece que es responsabilidad de los Estados adoptar acciones específicas para eliminar la violencia intrafamiliar.

“ Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

En virtud del cual los estados miembros se comprometían a actuar para prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra la mujer.

Por otra parte, en **la Plataforma de Acción de Beijing, 1995**, se establecía la siguiente obligación a los Estados con respecto a las cuestiones sobre violencia de género:

“ La violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La permanente incapacidad de proteger y promover esos derechos y libertades en los casos de violencia contra las mujeres es un problema que incumbe a todos los Estados y exige que se adopten medidas al respecto.”

El **Banco Mundial** reconoce que la violencia de género es, en sí misma, una epidemia y una de las principales causas de mala salud y de muerte entre las mujeres. También los documentos emanados de la **Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo** reconocen que la violencia de género es un obstáculo para los derechos reproductivos y sexuales y para la salud de las mujeres.

◆ Normativa español

CÓDIGO PENAL

Art. 153.-

El que por cualquier medio o procedimiento causara a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en este Código, o golpeará o maltratará de obra a otro sin causarle lesión, o amenazará a otro de modo leve con armas y otros instrumentos peligrosos, cuando en todos estos casos el ofendido fuera alguna de las personas a las que se refiere el art. 173.2, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio a la comunidad de 31 a 80 días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guardia o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

En materia de malos tratos, destacar el artículo 173.2, que incorporó el elemento de la habitualidad en la definición de las conductas:

Art. 173.2 Código Penal

“ El que **habitualmente ejerza violencia física o psíquica** sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aún sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, **será castigado** con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetraren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una

medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.”⁷

La **L.O. 11/2003, de 29 de septiembre**, constituye el cuarto intento del poder legislativo en algo más de una década por encontrar una regulación penal mínimamente eficaz para contener los malos tratos ejercidos contra las mujeres.

Por otra parte, la **orden de protección** recogida en la **Ley 27/ 2003** constituye un instrumento de notable importancia práctica que permite concentrar la competencia para adoptar las primeras y más urgentes **medidas cautelares** en el juez de instrucción, a quien se le atribuye la facultad no sólo de decretar medidas de orden penal- desde la orden de alejamiento a la prisión provisional, en su caso- como la atribución del domicilio familiar o el régimen de custodia y visitas de los hijos -.

Muchos estudios empíricos han demostrado que los momentos posteriores a la denuncia y, sobre todo, a la decisión de romper la convivencia, constituyen una de las **fases de mayor riesgo para las víctimas del maltrato**, lo que justifica plenamente la concentración en un solo órgano judicial de la facultad para adoptar de manera inmediata todas las medidas adecuadas para mantener alejado al potencial agresor, con independencia de su naturaleza penal o civil.⁸

Recientemente, en el Congreso de los Diputados, se está debatiendo **el PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**.

Dicho proyecto ha generado gran debate social, ya que propone una normativa unificada para combatir la violencia de género de un modo integral, desde diferentes ámbitos de actuación.

Las modificaciones legales propuestas pretenden atajar las diferentes causas de la violencia contra las mujeres, con especial incidencia en el aspecto preventivo.

⁷ Reforma del Código Penal por la ley O. 11/2003, de 29 de septiembre.

⁸ Patricia Laurenzo Copello. Marco jurídico penal de la violencia contra las mujeres

5. ACCIÓN SINDICAL

1.- SENSIBILIZACIÓN A LOS TRABAJADORES Y A LAS TRABAJADORAS

La violencia contra las mujeres sólo puede erradicarse desde la prevención, y el rechazo activo de toda la comunidad. Es preciso continuar desarrollando campañas de sensibilización, para que ningún miembro de la sociedad continúe insensible ante el problema de la violencia contra las mujeres.

En el seno de las **empresas**, la prevención requiere la concienciación del empresariado y los trabajadores y trabajadoras para cooperar en una "cultura de empresa" en la que se incorporen mecanismos eficaces de actuación frente a lo que pueden suponer comportamientos o situaciones de riesgo.

La **sensibilización a la plantilla** pasa, en primer lugar, por dar a conocer en qué consisten los diferentes tipos de violencia de género y llevar a cabo en los centros de trabajo conferencias y charlas en las que se suscite el debate para que emerjan las dudas que una situación tan delicada suscita. La elaboración de carteles y folletos informativos puede facilitar el entendimiento y la búsqueda de soluciones.

2.- ANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Acoso sexual y acoso moral

En la negociación de los **Convenios Colectivos** deberán tenerse en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. **Definir** lo más claro y amplio posible las distintas modalidades de acoso sexual (chantaje sexual y acoso ambiental) y moral. (Definiciones que están incluidas en el apartado anterior).

2. Incluir dentro del régimen sancionador del convenio colectivo como **falta grave o muy grave** las conductas de acoso sexual y acoso moral o mobbing.
3. Regular un **procedimiento especial de denuncia** ágil, que garantice la confidencialidad, el respeto a la víctima, sin que sobre ésta puedan recaer represalias, y la inmunidad para las personas que testifiquen. (Modelo en Anexo 1: **PROPUESTA DE ACUERDO COLECTIVO SOBRE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO**)
4. Establecimiento de la obligación de la dirección de la empresa de velar por un adecuado ambiente de trabajo en el que no existan conductas de acoso sexual ni moral entre su personal, así como la obligación de actuar en caso de producirse.
5. Considerar como **accidente laboral** el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual o moral.
6. Exigir a la empresa el **establecimiento de protocolos** o mecanismos para reconocer los primeros signos del conflicto, designando personas intermediarias que tengan información sobre el tema, ante las que pueda acudir el personal de la plantilla y denunciar el acoso o cualquier tipo de discriminación que detecten.

Habilitar mecanismos de denuncia y de protección para evitar posibles represalias o el agravamiento de la situación tras la denuncia.

◆ **Ejemplos de cláusulas:**

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas.

*Se establecerá un **código de conducta** en la empresa para prevenir los casos de acoso sexual y moral*

La sanción del acoso sexual nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándola de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales.

Violencia intrafamiliar

Recomendaciones para la negociación colectiva:

1. Establecer en el convenio colectivo el **derecho preferente** para ocupar **puestos de trabajo** de igual categoría profesional en **otros centros** de trabajo de la misma empresa para las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y necesiten cambiar de residencia.
2. Incluir **permisos de trabajo retribuidos** de duración determinada para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género con el fin de que éstas puedan normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/ o residencia, realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico, etc.
3. Establecer el derecho a la **suspensión de la relación laboral** con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un periodo de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de violencia de género pueda normalizar su situación.
4. Incluir la posibilidad de que las víctimas de violencia intrafamiliar puedan tener **jornadas flexibles** durante el tiempo necesario para normalizar su situación.
5. **Anticipar el periodo vacacional** para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que la soliciten.
6. Establecer **ayudas económicas** para situaciones de emergencia en casos de violencia de género, a través de la creación de un fondo monetario en la empresa.
7. Concesión de un préstamo con facilidades de pago para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

♦ Ejemplos de cláusulas:

*Las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y necesiten cambiar de residencia por tal motivo tendrán **derecho preferente** para ocupar*

puestos de trabajo de igual categoría profesional en **otros centros** de trabajo de la empresa.

Será considerado como accidente laboral el periodo de tiempo en el cual la trabajadora que haya sido objeto de malos tratos permanezca en tratamiento psicológico.

Se realizarán en la empresa campañas de sensibilización contra la violencia intrafamiliar mediante charlas en los centros de trabajo para concienciar tanto al personal de la dirección, como a trabajadores/ as de la necesidad de su implicación para erradicar la violencia contra las mujeres.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Consideraciones generales para todos los supuestos de violencia de género.

El delegado o la delegada sindical, debe tener en cuenta una serie de **consideraciones previas** para informar a las víctimas en supuestos de acoso sexual, moral o violencia intrafamiliar:

1. Busca un lugar para la entrevista seguro, tranquilo y privado
2. Muestra interés y toma en serio el relato de hechos que haga la víctima.
3. Dale tiempo suficiente para hablar de los detalles de la situación en la que se encuentra, puesto que son casos muy dramáticos.
4. Tratar de manera confidencial toda la información que ella te proporcione.
5. Pregunta a la trabajadora víctima qué quiere que pase una vez te haya contado la situación.
6. Respetar cualquier decisión que ella tome sobre cómo tratar la situación. Nunca debes obligarle a tomar una decisión con la que no se sienta decidida o segura.
7. Ponla en contacto con los Servicios Sociales Municipales, Asociaciones de mujeres especializadas en la materia o la Delegación del Instituto de la

mujer en su provincia. Hazte con un directorio propio de recursos locales donde se puedan asesorar.

8. Busca ayuda especializada para que la víctima pueda ser atendida (Teléfono gratuito de Información a la Mujer del Instituto Andaluz de la Mujer: [900 200 999](tel:900200999)).

¿Qué hacer ante un caso de acoso sexual o moral?

Las conductas de acoso sexual o moral pueden considerarse una falta disciplinaria, una infracción administrativa y/ o un delito. Los medios que utilice la víctima para protegerse, defenderse y acusar al sujeto activo pueden determinar el resultado final.

Por ello es importante que las víctimas tengan en cuenta una serie de recomendaciones así como que la representación sindical de la empresa las conozcan e informen a las víctimas sobre sus derechos.

Te proponemos una serie de recomendaciones a la hora de informar y asesorar a las víctimas de acoso sexual o moral, y debes ser consciente de que la situación en la que se encuentran estas personas es muy delicada, por lo tanto, lo primero será ofrecerles protección y confianza.

Recomendaciones para la representación sindical:

1.- Comunicación de la víctima con la representación sindical

Dar confianza a la víctima y ofrecer información acerca de la existencia de mecanismos, desde la representación sindical en su empresa, que están para proteger a las víctimas de las situaciones de acoso sexual o moral.

Hay que insistir a las víctimas que luchar sola es complicado y que existen personas que están dispuestas a ayudarla y darle su tiempo para ello.

RECUERDA:

Es importante que, desde la representación sindical de la empresa, se dé confianza a la víctima.

2.- Asesorar sobre las vías de protección existente

Un segundo paso es asesorar sobre las diferentes vías de protección existentes. Estas vías de protección pasan por la Protección Judicial Penal y Laboral. De modo paralelo puede existir un Procedimiento interno que haya diseñado la empresa para estos supuestos

RECUERDA:

Las vías de protección Judicial son:
Jurisdicción Penal
Jurisdicción Laboral

3.- Conocer el procedimiento interno

La representación sindical debe estar informada sobre si en la empresa se ha establecido un procedimiento interno de resolución de conflicto en supuestos de acoso.

Bien vía Acuerdo con la empresa, donde se establezca un procedimiento de actuación en supuestos de acoso sexual, o en el mismo Convenio Colectivo, la empresa puede tener determinado un procedimiento de actuación para dar una respuesta rápida a este tipo de situaciones.

RECUERDA:

Infórmate si en tu empresa existe un procedimiento interno de resolución de conflictos.

4. Asesoramiento especializado

Dar a conocer a la víctima que el sindicato dispone de profesionales que pueden defenderla: **La Secretaría de la Mujer de UGT- Andalucía** dispone de un **Servicio Andaluz de Defensa Legal para Mujeres en caso de Discriminación Laboral y Acoso sexual**.

Este es un Servicio gratuito de ámbito andaluz desde el que se ofrece información, asesoramiento e intervención en los procesos judiciales que hagan falta para la defensa en supuestos de acoso y los derechos laborales de las trabajadoras.

RECUERDA:

La Secretaría de la mujer de UGT-A cuenta con un Servicio de Defensa Legal gratuito para casos de acoso.

5.- Recoger información y pruebas

La representación sindical puede ayudar a la víctima a obtener las pruebas más decisivas para la posterior investigación y procedimiento judicial: documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes.

Para que sea legítima la grabación sonora y pueda valer en un juicio es necesario que se lleve a cabo por la víctima, y no por un tercero (no la puede hacer la representación sindical). Es necesario que se mantenga el deber de secreto, pues de lo contrario se entiende vulnerado el derecho a la intimidad y la cinta puede carecer de valor probatorio.

Se debe averiguar si otras compañeras o compañeros tienen problemas similares. Igualmente, en la búsqueda de información, se debe buscar el máximo apoyo de los compañeros/ as, puesto que pueden ser testigos de la situación.

RECUERDA:

Hay que hacer una labor de recopilar pruebas para la investigación y el procedimiento judicial

6.- Baja por incapacidad temporal

Informar a la víctima que puede solicitar la baja por **Incapacidad Temporal**, en su caso, si el acoso afecta a su rendimiento en el trabajo y puede ser desarrollado en condiciones por ansiedad, estrés, insomnio,...

Recomienda a la víctima que acuda a su "médico de cabecera" al cual le podrá solicitar la baja y requerirle para que haga constar en el parte correspondiente que la patología por la que solicita la baja es consecuencia de la situación de acoso sexual que viene sufriendo en el trabajo.

Exige que se considere accidente laboral, pues ya existen pronunciamientos jurisprudenciales que así lo consideran.

RECUERDA:

Si es necesario, la víctima puede darse de baja en la empresa por incapacidad temporal.

7. Agresiones

Si se producen **agresiones físicas**, la víctima debe acudir a un centro sanitario de urgencias, y en el informe médico que se realice se deben hacer constar las causas de las agresiones.

En el Centro Sanitario se comunicará de oficio a los Juzgados las agresiones físicas sufridas por la víctima.

RECUERDA:

En caso de agresión, acompaña a la trabajadora a urgencias

8. Apoyo psicológico

Informa a la víctima que puede solicitar **apoyo psicológico** a través de los médicos especialistas de la Seguridad Social. El informe realizado por el o la

especialista (psicológico o psiquiátrico) puede ser aportado como prueba en un procedimiento judicial.

También los Centros de Información a la Mujer de las correspondientes Delegaciones del Instituto Andaluz de la Mujer disponen de profesionales, psicólogos y psicólogas, que tienen carácter gratuito.

RECUERDA:

La víctima puede que necesite apoyo psicológico

¿Qué hacer ante una conducta de violencia intrafamiliar?

Recomendaciones a la representación sindical:

1. Observar signos visibles o indicios

El delegado o delegada sindical puede darse cuenta si la trabajadora ofrece indicios claros de sufrir malos tratos: lesiones o moratones visibles, una actitud retraída, si está en trámite de separación y se muestra temerosa,...

Puede ocurrir que requiera ayuda a la representación sindical.

Lo primero es tener una entrevista privada con ella. Se recomienda buscar un lugar tranquilo y tener en cuenta todas las recomendaciones generales anteriormente mencionadas.

2. Proporcionar apoyo a la trabajadora

Este apoyo para víctimas de malos tratos dentro de la empresa es importante. Hay experiencias, como el Programa DAPHNE que corroboran la importancia de trabajar desde el ámbito laboral para combatir la violencia intrafamiliar. La

empresa puede ser para la trabajadora víctima de malos tratos una válvula de escape a la situación en la que se encuentre.

RECUERDA:

Como representante sindical tu papel se debe centrar en informar y derivar a personal especializado en atención al maltrato intrafamiliar.

3. Confidencialidad y seguridad

Asegurar que se va a tratar la **situación de forma confidencial** y comprensiva dentro de la empresa.

La víctima, en el momento de denunciar la situación que ha estado viviendo, se encuentra en grave peligro, tal y como tantas veces hemos visto en los medios de comunicación y puesto que el perfil del agresor es siempre el de una persona violenta. Por esta razón, hay que evitar agravar esta situación de peligro a una trabajadora que lucha para salir del círculo vicioso que es la violencia intrafamiliar asegurando la total confidencialidad.

4. Ayudas de la empresa

Suministrar a la trabajadora **información y orientación respecto a las ayudas** y a las medidas de apoyo que están a su disposición, dichas ayudas vienen recogidas en el Convenio Colectivo o en los Acuerdos que apruebe la empresa.

RECUERDA:

En el convenio colectivo de tu empresa o del sector pueden recogerse medidas laborales y económicas para apoyo a las víctimas de violencia intrafamiliar.

5. Atención sanitaria

En caso de urgencia, informar a la víctima que es recomendable que acuda a un **centro sanitario** y pida el parte de lesiones.

La víctima tiene derecho a ser atendida en cualquier Hospital o Centro Sanitario, donde le prestarán la asistencia sanitaria que ésta necesite.

Es importante que se le diga al personal sanitario la verdad sobre la causa o el origen de las lesiones, además debe pedir copia del parte de lesiones, que debe incluir: las lesiones sufridas y el tratamiento aplicado. El parte de lesiones puede constituir la mejor prueba para su defensa y contribuir a que los Tribunales de Justicia valoren los hechos y fijen la pena correspondiente.

RECUERDA:

En caso de urgencia, la trabajadora debe acudir a un Centro de Salud para que le atiendan y que no se pierdan pruebas.

7. ANEXO

MODELO DE ACUERDO

PROPUESTA DE ACUERDO COLECTIVO SOBRE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO

Preámbulo

Este Acuerdo Colectivo (en adelante «el presente Acuerdo») tiene por objeto establecer un método progresista y basado en la coparticipación entre la Empresa y el Sindicato (en adelante «las Partes») que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso (en particular, el acoso psicológico, el acoso sexual, la intimidación y/o discriminación), con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente Acuerdo se ha concluido con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 83.3 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/95 de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo).

Las Partes reconocen que el presente Acuerdo es una mejora de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes. Todos los derechos sustantivos de los trabajadores y trabajadoras y otras personas protegidas se mantendrán inalterados, salvo que en el presente Acuerdo se disponga lo contrario.

Artículo 1: Definiciones

A efectos del presente Acuerdo:

1.1. La expresión «**persona protegida**» se refiere a las personas amparadas por el presente Acuerdo, e incluye a:

a) los trabajadores/as (incluyendo cualquier modalidad de contratación que mantengan con la Empresa);

b) los colaboradores/as externos;

- c) los trabajadores/as en prácticas – becarios/as-;
- d) los trabajadores/as de otras empresas subcontratadas por la Empresa;
- e) los demás trabajadores/as que trabajan bajo el control de la Empresa;
- f) toda persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos a) a e) antes citados y que alegue que su relación con la Empresa llegó a su término (en forma de dimisión, despido o de otro modo) debido a una situación de acoso, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de seis meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

1.2. La expresión «**demandante**» se refiere a toda persona protegida que haya planteado una reclamación en virtud del presente Acuerdo.

1.3. La expresión «**demandado**» se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado un alegato de acoso o se considere que ha acosado a un demandante.

1.4. En el proceso ante la Comisión Paritaria, la expresión «**participantes**» se refiere al demandante, al demandado y a la Empresa.

1.5. La expresión «**representante del Sindicato**» se refiere a los Representantes de los Trabajadores, a los Delegados/as Sindicales, a los miembros acreditados del Sindicato,

1.6. La expresión «**días**» se refiere a días hábiles.

1.7. La expresión «**reclamación en materia de acoso**» se refiere a cualquier tipo de acoso a una persona protegida o alegato de acoso formulado por una persona protegida.

1.8. La expresión «**acoso**» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye, pero no queda limitado a lo siguiente, que puede producirse aislada, simultánea o consecutivamente:

a) intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

I) medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida;

II) ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional, sin razón o autoridad legítima;

III) la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

IV) el abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles;

V) el control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida;

VI) la denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.

b) acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. El sufrimiento causado por el acto o la serie de actos puede ser intencional o involuntario. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

I) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;

II) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida;

III) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;

IV) La persecución;

V) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito;

VI) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida;

VII) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona protegida haya dejado claro que resultan inoportunas; y

VIII) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

1.9. La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la Empresa.

1.10. La expresión «**conciliación**» se refiere al proceso por el que un conciliador alienta a las Partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas y a alcanzar una conclusión mutuamente aceptable.

1.11. El término «**conciliador**» se refiere a una persona nombrada por las Partes para facilitar la solución de las reclamaciones con arreglo a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

1.12. La expresión «**superior jerárquico correspondiente**» se refiere al supervisor directo de la persona protegida o a cualquier superior jerárquico de dicho supervisor.

1.13. La expresión «**acción colectiva**» se refiere a toda acción iniciada por dos o más personas protegidas en relación con una cuestión idéntica o muy similar. Toda decisión relativa a una acción colectiva tendrá efectos vinculantes para todos los casos similares.

Artículo 2: Principios directores

2.1. Todo trabajador/a tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la Empresa reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores/as disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las situaciones de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta punible, forma que no será tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

2.2. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental y/o física y al bienestar de las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Empresa y empañan la reputación de la Organización. Por consiguiente, las Partes acuerdan que todo trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso deberá tener derecho a presentar recurso.

2.3. La Empresa garantiza el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Acuerdo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a los trabajadores/as que formulen un alegato como a aquellos/as que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Acuerdo.

2.4. Las Partes acuerdan que todos los trabajadores/as protegidos que hayan sido o estén siendo acosados/as por alguien que no sea personal de la Empresa tendrán derecho a solicitar a la empresa de inmediato la negativa a trabajar con dicha persona sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias. (En los supuestos de prestación de servicios para otra empresa).

2.5. Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Acuerdo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

2.6. Las Partes acuerdan formular y aplicar estrategias -- que incluirán elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación -- con el objetivo de prevenir el acoso y sensibilizar sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores/as de conformidad con el espíritu y la intención del presente Acuerdo. Todos los trabajadores sin excepción recibirán formación respecto del funcionamiento práctico de este Acuerdo.

2.7 Las Partes destacan que incumbe a todos los trabajadores/as la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Acuerdo. Las Partes desarrollarán todos los esfuerzos para garantizar que todos los trabajadores/as colaboren para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Acuerdo.

2.8. La Empresa reconoce su obligación de entregar los documentos e informaciones pertinentes relativas a una reclamación en materia de acoso.

2.9. Las Partes reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Acuerdo. Toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

2.10. La Empresa reconoce el papel del Sindicato en lo que atañe a la representación de cualquier trabajador/a protegida que así lo solicite en relación con los asuntos objeto del presente Acuerdo.

2.11. Las Partes insisten sobre la importancia que reviste el pleno acceso de los trabajadores/as protegidos que se encuentren en lugares distintos de la sede central a la totalidad de los procesos previstos en el procedimiento para

resolver las reclamaciones en materia de acoso. A fin de facilitar el funcionamiento de este procedimiento, deberá hacerse mayor uso de la tecnología de la información incluyendo, en su caso, la videoconferencia. A fin de promover una mejor participación en el procedimiento de reclamación, todo trabajador/a protegido que se encuentre en un lugar distinto de la sede central podrá nombrar a cualquiera de los representantes previstos en el presente Acuerdo para que actúe en su nombre.

2.12. Las Partes acuerdan que se facilitarán la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse de que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda dirigirse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

2.13. Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución oficiosa entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse los procedimientos previstos en el presente Acuerdo para garantizar que la cuestión se trata con tacto, justicia, oportunidad y confidencialidad.

2.14. Las Partes reconocen la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la amplia gama de reclamaciones en materia de acoso que pueden plantearse.

2.15. Las Partes acuerdan introducir medidas especiales para tratar de las acciones colectivas.

Artículo 3: Prevención

3.1. Todas las personas protegidas recibirán una copia del presente Acuerdo y de las modificaciones que hubiere. Las Partes se asegurarán que todas las personas protegidas conozcan de la existencia del presente Acuerdo y procederán a preparar una guía, destinada a todas las personas protegidas, sobre las consecuencias del presente Acuerdo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las reclamaciones en materia de acoso.

3.2. Se facilitará a todas las personas protegidas formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso psicológico, sexual, la intimidación y cualquier otra modalidad de acoso.

3.3. La Empresa proporcionará a los trabajadores que tienen trabajadores bajo su responsabilidad formación y capacitación en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Acuerdo en particular.

3.4. Se facilitará información acerca del presente Acuerdo a todas las personas protegidas cuando accedan por primera vez al ámbito del presente Acuerdo, y ello durante el proceso de incorporación organizado para dichos trabajadores/as y otras personas protegidas.

3.5. En el plazo de 30 días desde la firma del presente Acuerdo, la Empresa publicará una declaración política sobre prevención y resolución de los casos de acoso dirigida a todas las personas protegidas, y en la que se reflejen los principios directores recogidos en el artículo 1 del presente Acuerdo. Dicha declaración de política también se comunicará a todas las personas protegidas durante los procesos de incorporación, formación y capacitación a los que se refieren los párrafos anteriores.

3.6. La Empresa creará y mantendrá en la Intranet páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente Acuerdo (si procede).

3.7. La Empresa creará y mantendrá fuentes de información más completas y detalladas en relación con la prevención y la solución de los casos de acoso, para uso de las personas protegidas que deseen obtener dicha información.

3.8. A fin de realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación del presente Acuerdo, las Partes llevarán a cabo encuestas y estudios anónimos, en consulta con el Defensor del Personal y otras personas. Dichas encuestas deberán evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que se produzcan en relación con el trabajo en la Empresa. Las Partes harán públicos la información y los datos recogidos.

Artículo 4: Disposiciones generales

Comunicación de información, respeto de la intimidad y confidencialidad

4.1. Cuando una persona protegida someta una reclamación en materia de acoso e invoque los medios previstos en el presente Acuerdo para su resolución, el demandante y el demandado tendrán derecho a que se les entregue todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) la expresión «**todo el material pertinente a efectos del resultado del proceso**» se refiere a todos aquellos documentos e informaciones conservados o generados por la Empresa y por las personas directamente implicadas en la reclamación en materia de acoso;

b) cuando la Empresa, el demandante o el demandado se propongan no facilitar a una de las Partes en una reclamación por acoso, documentos o información pertinentes, dicha Parte deberá solicitar inmediatamente la opinión del Defensor del Personal acerca de si deben o no facilitarse tales documentos o información. El Defensor del Personal formulará una recomendación a dicha Parte con carácter de urgencia, como máximo diez días después de la fecha de la solicitud. La citada Parte informará a las demás Partes, por escrito, de la

recomendación del Defensor del Personal, y ello en un plazo de diez días desde la fecha de recepción de dicha recomendación.

Resolución oficiosa de las reclamaciones en materia de acoso

4.2. La Empresa conservará la documentación relacionada con el proceso oficioso de resolución de las reclamaciones en materia de acoso.

Acción colectiva

4.3. En caso de que dos o más trabajadores/as planteen una reclamación sobre una misma cuestión o sobre cuestiones muy similares, y de que dicha queja no se resuelva mediante el mecanismo de solución a través de un proceso de diálogo (véanse los artículos 6 a 14 del presente acuerdo), y si los trabajadores/as interesados así lo convienen, la reclamación podrá ser remitida directamente al Defensor del Personal o al Comité Paritario en calidad de "acción colectiva".

Plazos

4.4. En caso de incumplimiento del plazo fijado para responder a la presentación de una reclamación en materia de acoso, el demandante tendrá derecho a iniciar la fase siguiente del procedimiento.

Artículo 5: Resolución oficiosa de los incidentes en materia de acoso

5.1. Se alienta a las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera oficiosa con el individuo o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

- a) el superior jerárquico que corresponda al trabajador/a;
- b) un conciliador;
- c) del Defensor del Personal;
- d) un representante del Sindicato; y/o;
- e) un trabajador/a del Departamento de Recursos Humanos.

5.2. Para entrevistarse con el demandado, el demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otra persona protegida, las cuales podrán, si así lo solicita el demandante, tratar de facilitar el proceso de resolución oficiosa a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver el asunto de manera oficiosa deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

5.3 Si una persona protegida considera que la resolución oficiosa no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse inmediatamente a cualquiera de las opciones incluidas en el proceso de resolución mediante el diálogo.

Proceso de solución mediante el diálogo

Artículo 6: Inicio del proceso

6.1. Las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso podrán tratar de resolver sus reclamaciones en esta materia acudiendo a cualquiera de las siguientes instancias:

- a) una reunión entre el superior jerárquico correspondiente y la persona protegida;
- b) la conciliación;
- c) el proceso ante el defensor del personal.

6.2. Todo demandante que desee invocar los procedimientos previstos en el artículo 6.1 deberá hacerlo en un plazo máximo de seis meses desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación en materia de acoso o, si la reclamación en materia de acoso se refiere a una conducta persistente, en un plazo de seis meses desde la última fecha en que se vio afectado por dicha conducta. En caso de que una persona protegida desee invocar el procedimiento pese a haber transcurrido el plazo fijado, deberá remitir una solicitud por escrito al Defensor del Personal, que podrá decidir si la reclamación debe examinarse pese al retraso.

Artículo 7: Papel de los superiores jerárquicos

7.1. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso, un demandante podrá solicitar una reunión privada con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes.

De formularse la solicitud, el superior jerárquico deberá prestar asistencia al demandante proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la reclamación en materia de acoso. Salvo que el demandante disponga otra cosa, el superior jerárquico deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada.

Artículo 8: Papel de los conciliadores

8.1. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso, un demandante podrá solicitar una reunión privada con un conciliador. El conciliador deberá proporcionar información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la reclamación en materia de acoso. El conciliador deberá ofrecer orientación y apoyo de manera independiente. Toda reunión de este tipo deberá considerarse privada y confidencial.

Artículo 9: Papel del Defensor del Personal

9.1. Al tratar de reclamaciones en materia de acoso en virtud del presente Acuerdo, el Defensor del Personal nombrado en aplicación del artículo 24 del presente Acuerdo, desempeñará las funciones principales siguientes:

- a) la investigación de las reclamaciones en materia de acoso, a fin de establecer los hechos en tales casos;
- b) la formulación de propuestas para la solución de las reclamaciones en materia de acoso;
- c) la coordinación de la labor de los conciliadores; y
- d) el examen de cuestiones específicas a las que se refiere el presente Acuerdo.

9.2. En el desarrollo de sus actividades, el Defensor del Personal actuará con independencia respecto de las Partes en el presente Acuerdo, y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.

9.3. Dentro de los límites fijados en el artículo 1.10, el Defensor del Personal presentará a las Partes y a la Comisión Paritaria un informe anual sobre las actividades emprendidas, las recomendaciones formuladas y las medidas que haya adoptado durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 10: Remisión de casos al Defensor del Personal

10.1. Un demandante podrá referir al Defensor del Personal una reclamación en materia de acoso, ya sea directamente o bien cuando no le parezca oportuno recurrir al proceso descrito más arriba en los artículos 5 a 8 o estén en desacuerdo con el resultado del mismo.

10.2. Un demandante podrá referir al Defensor del Personal una reclamación en materia de acoso mediante declaración escrita presentada en el plazo fijado en el artículo 6.2. La declaración deberá incluir los siguientes detalles:

- a) el nombre del demandante y la manera de comunicarse con él;

- b) la naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete;
- c) si el demandante solicita una reunión con el Defensor del Personal; y
- d) cualquier otro detalle que el demandante desee facilitar.

10.3. Una vez que el Defensor del Personal haya recibido la declaración escrita con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.2, podrá iniciar la investigación de acuerdo con el artículo 9.

10.4. En el desarrollo de su investigación, el Defensor del Personal podrá solicitar declaraciones a aquellas personas que considere oportuno en relación con la reclamación en materia de acoso. El Defensor del Personal también podrá celebrar reuniones o discusiones con dichas personas, e implicarlas en su investigación de la manera que considere oportuna.

10.5. Al cumplir con su cometido, el Defensor del Personal podrá requerir la presentación de cualquier documento o información que considere pertinentes.

10.6. A efectos del presente artículo no podrá considerarse como negativa a cooperar, la disconformidad de una Parte con una opinión del Defensor del Personal en virtud del apartado b), del artículo 4.1 que recomiende la comunicación de los documentos o la información pertinentes.

Artículo 11: Proceso ante el Defensor del personal

11.1. El Defensor del Personal podrá organizar reuniones con el demandante, el demandado o cualquier otra persona que considere oportuno mediante simple notificación, con las siguientes limitaciones:

- a) Una reunión conjunta con el demandante y el demandado sólo tendrá lugar con el consentimiento previo de los mismos;
- b) Cuando un demandante o un demandado solicite una reunión en privado con el Defensor del Personal, se le concederá.

11.2. La conducción de las reuniones conjuntas quedará a discreción del Defensor del Personal, con sujeción a los principios de la justicia natural sobre los que se basa el presente Acuerdo.

11.3. El demandante y el demandado tendrán derecho a hacerse representar. También tendrán derecho a hacerse acompañar durante las reuniones por un representante del Sindicato.

11.4. Tras una reunión, el Defensor del Personal podrá iniciar nuevas conversaciones o investigaciones que le permitan cumplir con sus funciones en virtud del artículo 9.

Artículo 12: Informe del Defensor del Personal

12.1. El Defensor del Personal preparará un informe detallado sobre los resultados del caso remitido y/o del proceso y, de ser posible, formulará propuestas para la solución de la reclamación.

12.2. Si el Defensor del Personal no lograra formular una propuesta de solución, presentará un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la reclamación.

12.3. Se distribuirán copias del informe del Defensor del Personal a:

a) el demandante;

b) el demandado;

c) el superior jerárquico correspondiente (exclusivamente si el demandante refirió inicialmente la reclamación en materia de acoso a dicho superior jerárquico).

12.4. Se darán copia de las propuestas de solución formuladas por el Defensor del Personal a toda persona de la que se requiera la adopción de medidas para llevar dichas propuestas a la práctica.

12.5. El Defensor del Personal y las personas que reciban copia de su informe tienen la obligación de respetar el carácter confidencial del mismo.

Artículo 13: Plazos

13.1. El Defensor del Personal dispondrá de un plazo de 30 días desde la fecha de la notificación inicial de la reclamación en materia de acoso para tratar de encontrar una solución y presentar su informe a las personas que se citan más arriba, en los párrafos 12.3 y 12.4. Antes de que haya finalizado este plazo, el mismo podrá prolongarse hasta un máximo de 30 días, pero sólo con el acuerdo del demandante y del demandado. En caso contrario, el Defensor del Personal deberá facilitar al demandante y al demandado un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la reclamación.

Artículo 14: Conclusión del proceso de solución mediante el diálogo

14.1. Si no queda satisfecho con la propuesta de solución de la reclamación en materia de acoso formulada por el Defensor del Personal, o la acción propuesta

por el Defensor del Personal no se lleva a la práctica, el demandante podrá referir la reclamación a la Comisión Paritaria en un plazo de 30 días desde la fecha de recepción del informe del Defensor del Personal.

Solución mediante pronunciamiento

Artículo 15: La Comisión Paritaria

Visión general

15.1. El proceso de la Comisión Paritaria consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el demandante y el demandado, tomando en consideración el carácter delicado de las reclamaciones en materia de acoso. Culminará con una propuesta de acción formulada por la Comisión Paritaria.

15.2. A efectos de la Comisión Paritaria será la creada en virtud del artículo 26 del Presente Acuerdo.

Artículo 16: Remisión a la Comisión Paritaria

16.1. El demandante podrá remitir a la Comisión Paritaria la reclamación en materia de acoso mediante notificación escrita, en un plazo de 30 días a partir de la recepción del informe del Defensor del Personal.

16.2. La notificación inscrita incluirá la siguiente información:

- a) nombre del demandante y manera de comunicarse con él;
- b) naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete a la consideración;
- c) cualquier acción propuesta por el superior jerárquico correspondiente;
- d) copia del informe del Defensor del Personal;
- e) descripción de la solución preferida por el demandante;
- f) nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión Paritaria, y si solicita una vista oral;

g) copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

16.3. Una vez que se haya notificado oficialmente la reclamación en materia de acoso a la Comisión Paritaria, esta última invitará al demandado y a la Empresa a que formulen por escrito cualquier declaración que deseen hacer. Dichas declaraciones serán notificadas a la Comisión Paritaria en el plazo especificado por ésta al solicitarlas.

Artículo 17: Proceso ante la Comisión Paritaria

17.1. Una vez que la Comisión Paritaria haya recibido las declaraciones escritas, organizará un examen completo de la reclamación en materia de acoso mediante comunicación escrita a ambas partes. El demandante y el demandado tendrán derecho a solicitar una vista oral ante la Comisión Paritaria, y la Comisión Paritaria decidirá acerca de la necesidad de una vista oral. La decisión de la Comisión Paritaria en relación con las vistas orales será definitiva e inapelable; en caso de denegar la celebración de una vista oral, la Comisión Paritaria dará a conocer los motivos específicos para la denegación.

17.2. El demandante, el demandado y el representante de la Empresa tendrán derecho a estar presentes durante una vista oral.

17.3. A efectos del examen, el demandante, el demandado y la Empresa tendrán derecho a nombrar a un representante en los siguientes términos:

a) el demandante y el demandado tendrán derecho a hacerse representar y acompañar por un representante del Sindicato o un representante a su elección;

b) la Empresa tendrá derecho a nombrar un representante de su elección.

17.4. El examen se llevará a cabo con arreglo a un procedimiento imparcial, con arreglo a las normas de procedimiento establecidas por la Comisión Paritaria para las reclamaciones en materia de acoso. En el examen de una reclamación en materia de acoso, la Comisión Paritaria podrá invitar al Defensor del Personal a facilitar información y opiniones.

17.5. El Presidente de la Comisión Paritaria dirigirá las labores del mismo. De considerarlo oportuno, los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán normas de procedimiento para el examen de los casos, siempre sujetas a las disposiciones del presente Acuerdo. El Presidente estará facultado para decidir sobre cuestiones de procedimiento, en consulta con los demás miembros de la Comisión Paritaria.

17.6. La Comisión Paritaria podrá exigir en todo momento a cualquiera de los participantes la presentación de documentos o información. Los citados

documentos o información deberán facilitarse en el plazo fijado por la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria hará llegar inmediatamente a los/las participantes copias de los documentos o de la información, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información y proporcione por escrito una decisión razonada a los participantes. La Comisión Paritaria fijará un plazo para que los participantes puedan presentar comentarios. Además, la Comisión Paritaria podrá solicitar el asesoramiento o la opinión de expertos de cualquier procedencia.

17.7. La Comisión Paritaria conservará un acta literal de la vista. Los participantes tendrán derecho a examinar y a obtener copias del acta.

17.8 Durante el proceso ante la Comisión Paritaria, si los participantes deciden resolver la queja y alcanzar una solución mutuamente aceptable podrán solicitar en todo momento al Presidente de la Comisión Paritaria que les conceda tiempo para ello; durante el período de tiempo concedido por el Presidente, los plazos aplicables al proceso ante la Comisión Paritaria (que se especifican en el artículo 19) quedarán en suspenso. Si el demandante y el demandado notifican, mediante un escrito conjunto al Presidente, haber alcanzado una solución mutuamente aceptable, se pondrá fin al proceso ante la Comisión Paritaria.

Artículo 18: Costes

18.1. Todos los costes resultantes de la vista ante la Comisión Paritaria correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 19: Plazos

19.1. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 30 días desde la recepción de la notificación escrita para celebrar una vista y llegar a una conclusión en cuanto a la acción propuesta que deberá comunicarse al Director General. En el caso de que la Comisión Paritaria decida que no puede completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá informar a los participantes que el plazo se amplía hasta un máximo de 60 días.

Artículo 20: Acción propuesta por la Comisión Paritaria

20.1. La Comisión Paritaria deliberará en sesión privada sobre la reclamación en materia de acoso. La acción que proponga será comunicada al Director General e incluirá únicamente la información siguiente:

a) un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio de la Comisión Paritaria;

b) un resumen de las diligencias ante la Comisión Paritaria;

c) un resumen de los argumentos planteados por cada uno de los participantes, y

D) la propuesta razonada de la Comisión Paritaria en cuanto al fondo y a las soluciones, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.

20.2. La Comisión Paritaria estará facultada para proponer cualquier acción y reparación que considere oportunas, incluidas la readmisión en caso de haberse producido el despido.

20.3. a) La Comisión Paritaria comunicará su propuesta de acción a los participantes y al Director General en un plazo de 10 días a partir de la conclusión del examen.

b) El Director General decidirá, en un plazo de 20 días desde la remisión de la propuesta de la Comisión Paritaria, qué acción adoptar en relación con la propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a los participantes.

c) En caso de que el Director General no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por la Comisión Paritaria se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante.

d) Cuando el Director General no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las Partes y a la Comisión Paritaria.

Artículo 21: Intimidación o persecución

21.1 La Empresa se asegurará que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una reclamación en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Acuerdo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

Artículo 22: Medidas transitorias

22.1 Las Partes reconocen que, en el proceso de aplicación, podrían surgir otros problemas de carácter transitorio. A petición de una de las Partes podrán negociarse con carácter de urgencia soluciones a dichos problemas de carácter transitorio.

22.2. a) El plazo de seis meses indicado en el párrafo f) del artículo 1.1, será ampliado a 12 meses durante un período transitorio de un año a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo;

b) las reclamaciones en materia de acoso que se planteen con arreglo a esta disposición transitoria se resolverán con arreglo a los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo.

Artículo 23: Cuestiones diversas

23.1. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de la firma, y su validez será de dos años. Las Partes acuerdan revisar el funcionamiento del presente Acuerdo al final de dicho período. En adelante, o en ausencia de revisión, el Acuerdo se prorrogará por periodos iguales.

23.2. Ninguna disposición del presente Acuerdo podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo escrito firmado por las Partes. Las Partes podrán volver a negociar cualquier apartado del presente Acuerdo.

23.3. Se facilitará a todas las personas protegidas actuales o futuras una copia del presente Acuerdo. Las Partes se asegurarán que todas las personas protegidas tengan conocimiento de la existencia del presente Acuerdo y procederá a elaborar un manual de instrucciones destinado a las personas protegidas sobre los efectos del presente Acuerdo y el funcionamiento y efectos de este procedimiento.

Artículo 24: Nombramiento del Defensor del Personal

24.1.

a) Las Partes nombrarán conjuntamente al Defensor del Personal en el plazo de dos meses a partir de la fecha del presente Convenio. Únicamente los trabajadores que se considere disponen de la independencia, competencia y experiencia requeridas podrán ser candidatos al nombramiento.

b) El Defensor del Personal ocupará el cargo durante un período de dos años. El Defensor del Personal puede ocupar el cargo como máximo durante dos mandatos consecutivos de dos años cada uno.

24.2. Un presupuesto apropiado será asignado al Defensor del Personal por la Oficina para que pueda desempeñar sus funciones.

Artículo 25 Funciones del Defensor del Personal

25.1. El Defensor del Personal ha de ser una persona de competencias idóneas designada de común acuerdo por las Partes. Esta persona tendrá por cometido:

a) fomentar el principio de la solución de las reclamaciones;

b) analizar algunas cuestiones específicas a que se refiere el presente Convenio, como, por ejemplo, la divulgación de información;

c) por propia iniciativa, o a solicitud de cualquiera de las Partes en el presente Acuerdo, llevar a cabo investigaciones y, dado el caso, proponer medidas para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo de la Empresa; Cuando el Defensor del Personal emprenda tales investigaciones, notificará a ambas Partes sobre las actuaciones correspondientes y/o sobre las propuestas que formule.

25.2. El Defensor del Personal gozará de las mismas garantías que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Representantes de los mismos. En cuanto al crédito horario tendrá disponibilidad para poder llevar a cabo las funciones que en el Presente Acuerdo se le encomiendan.

25.3. El Defensor del Personal tendrá la responsabilidad de tratar de resolver los desacuerdos mediante la investigación de los hechos, el diálogo y la participación activa de todos los interesados.

25.4. En el desarrollo de sus actividades, el Defensor del Personal actuará con independencia respecto de las Partes en el presente Acuerdo, y ejercerá con plena autonomía las funciones necesarias.

25.5. El Defensor del Personal presentará a las Partes y a la Comisión Paritaria un informe anual sobre las actividades realizadas, las recomendaciones hechas y toda medida que haya tomado en el curso del año correspondiente.

Artículo 26 Nombramiento y composición de la Comisión Paritaria

26.1.

a) La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de dos meses a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

b) La Comisión Paritaria estará compuesto por un Presidente y seis miembros titulares. El Sindicato y la Empresa nombrarán conjuntamente al Presidente. El Sindicato y la Empresa designarán cada uno a tres miembros titulares. Cada Parte designará también a un miembro suplente. Los miembros suplentes actuarán en la Comisión Paritaria si uno de los miembros titulares es incapaz de actuar en un asunto en particular y teniendo en cuenta consideraciones personales o por ausencia justificada del miembro titular.

26.2.

a) Las Partes nombrarán conjuntamente al Presidente en el plazo de dos meses a partir de la fecha del presente Acuerdo, o de forma inmediata, en el caso de recibir una reclamación. El Presidente recibirá formación en materia jurídico-laboral. Únicamente las personas que se considere disponen de la

independencia, competencia y experiencia requeridas podrán ser candidatas al nombramiento.

b) El Presidente ocupará el cargo durante un período de dos años. El Presidente puede ocupar el cargo como máximo durante dos mandatos consecutivos de dos años cada uno.

26.3. Los miembros de la Comisión Paritaria ocuparán su cargo durante un período de dos años, renovable únicamente por otro período de dos años.

26.4. La participación en las labores de la Comisión Paritaria se considerará parte de las funciones laborales. Todos los miembros del personal requeridos para participar en las labores de la Comisión Paritaria serán liberados con ese fin de sus ocupaciones normales en la medida necesaria, con objeto de facilitar la pronta tramitación de los casos.

26.5. Todos los miembros de la Comisión Paritaria deben actuar de manera independiente e imparcial. Durante su mandato y con posterioridad al mismo, se abstendrán de realizar declaración o acción alguna que pueda afectar negativamente a la posición de la Comisión Paritaria o a la dignidad de las Partes en los casos sometidos ante la Comisión Paritaria. En todo momento deberán respetar la confidencialidad de los procedimientos presentados ante la Comisión Paritaria.

26.6. Ningún miembro de la Comisión Paritaria puede participar en las deliberaciones relativas a una reclamación en la que pueda tener algún interés. En los casos en que no quede claro, un foro conjunto de cuatro miembros de la Comisión Paritaria decidirá si existe interés o no. Cuando se considere que existe interés por parte de un miembro de la Comisión Paritaria, un miembro suplente ocupará su lugar.

26.7. El Sindicato y la Empresa nombrarán conjuntamente a un miembro de la Comisión Paritaria para que actúe de Secretario/a de la Comisión Paritaria. Las Partes designarán al Secretario en un plazo de diez días a partir de la solicitud presentada para convocar una Comisión Paritaria. El Secretario informará al Presidente de la Comisión Paritaria. El Secretario llevará a cabo sus funciones de manera independiente e imparcial.

26.8. Un presupuesto apropiado será asignado por la Empresa para que la Comisión Paritaria desempeñe sus funciones.

FIRMADO en Madrid, el xxxxxx de xxxxxxxx de 200x, en dos copias, por los representantes de las Partes debidamente habilitados a tales efectos.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.
- **Sexo:** Se refiere a los aspectos biológicos que definen e identifican a hombres y mujeres.
- **Igualdad formal:** Igualdad de derecho. Supone la equiparación de hombres y mujeres ante el ordenamiento jurídico.
- **Igualdad real:** Situación de paridad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Igualdad:** Concepto que remite a la necesidad de equivalencia y semejanza entre las condiciones y oportunidades de vida de las personas. No obstante esto no significa que sean idénticas entre sí.
- **Violencia psíquica:** Cualquier acto o conducta que hiera la dignidad y pueda provocar la desvalorización, humillación, sufrimiento o enfermedad mental (insultos, vejaciones, crueldad mental), así como aquellos actos o conductas que ocasionen un clima de angustia (espiar, ignorar, controlar los recursos económicos, amenazas y coacciones).
- **Violencia física:** Consiste en cualquier acto de violencia, no accidental, que afecte a las mujeres en su integridad corporal o salud física (empujar, causar heridas, abofetear, fracturas, quemaduras,...) pudiendo desembocar en homicidio.
- **Violencia sexual:** En la pareja es cualquier contacto sexual influido por la violencia o forzado, es decir, relación sexual obligada, realizada desde una posición de poder o autoridad hacia las mujeres. Es corriente que los agresores violen sistemáticamente a su pareja y que esta acabe asumiendo esas relaciones forzadas como parte natural de sus obligaciones maritales.
- **Acoso:** Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Acoso sexual:** 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 la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso moral o mobbing:** Es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado o afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y / o el efecto del abandono de su puesto de trabajo.
- **Agresión:** Una persona comete una agresión si con intención, conocimiento e imprudentemente causa lesiones corporales a otro individuo.
- **Directiva:** Norma comunitaria aprobada por el Consejo que son de obligado cumplimiento para todos los estados miembros pero que necesitan ser adaptadas a la legislación interna de los estados miembros para poder ser aplicadas.
- **Directivas sobre igualdad de trato:** amplían y desarrollan el alcance del principio de igualdad de trato recogido en los tratados constitutivos de Unión Europea.
- **Violencia contra las mujeres:** designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada”.
- **Violencia intrafamiliar:** La violencia intrafamiliar es un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una/s hija/s o un hijo/s, para causarle un grave daño emocional.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. *La salud laboral de las mujeres*. Secretaría de la mujer UGT-A, Programa Optima, Sevilla 2002.
2. *Guía Itaca de negociación colectiva no discriminatoria*. Secretaría de la mujer de UGT-A. Sevilla 2003
3. *Código de conducta para combatir el acoso sexual. Comisión de las Comunidades Europeas*. Instituto de la Mujer. Madrid 1992
4. *Como combatir el acoso sexual en el trabajo. Guía para aplicar el código de conducta de la Comisión Europea*. Bruselas, Luxemburgo. 1993
5. Documento "Atropellando en el lugar de trabajo: el mobbing" Ugt Aragón 2003
6. *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. UGT País Valenciano, UGT, 2001
7. *Está en nuestras manos. No más violencia contra las mujeres*. Amnistía Internacional, Madrid 2004.
8. Fernández López, M^a Fernanda. " El acoso moral en el trabajo ¿ una nueva forma de discriminación?" En: *Revista de Derecho social* N^o 19, 2002
9. *Guía para los delegados/as de prevención de acoso psicológico*. Federación de Servicios UGT. Madrid
10. *Guía sindical contra el acoso sexual en el trabajo*. Departamento Regional de la mujer, Ugt Castilla la Mancha, 2000
11. *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo*. CCOO, 2003
12. Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral*. Barcelona, Paidós, 1999.
13. Iniciativa Daphne, Memoria "La violencia Doméstica tiene consecuencias en el centro de trabajo". UGT-Adalucía, 2000
14. *La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva*. Departamento Confederal de la Mujer de UGT, 2003
15. Lorenzo Copello, Patricia. *Marco jurídico penal de la violencia contra las mujeres*. Granada, 2004
16. *Los costes económicos y sociales de la violencia contra las mujeres*. Instituto Andaluz de la mujer, 2004.
17. Lousada Arochena, José Fernando. *El Derecho de los trabajadores a la protección frente el acoso sexual*. Granada, Comares, 1996
18. *Plan de acción del gobierno andaluz contra la violencia hacia las mujeres* Instituto Andaluz de la mujer 2001-2004
19. *Propuestas sindicales en materia de violencia de género: Protocolo de actuación ante las consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral*. Secretaría Ejecutiva Confederal. Madrid, abril de 2004
20. Rodríguez Martín, César. *Atropellando en el lugar de trabajo: el mobbing*". UGT Aragón, 2003

21. *Violencia contra las mujeres. Manual de formación.* (Ámbitos sanitario, policial, judicial y social). Instituto Andaluz de la mujer, 1999
22. *Violencia contra las mujeres: Cuaderno informativo.* Instituto Andaluz de la mujer, 2001