

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y TRAMITACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO Y DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE ARABA.

## 1. Declaración de Principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo sectorial y del presente protocolo, es decir, CCOO, LAB, UGT y SEA, consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

## 2. Ámbito de aplicación. -

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito del artículo 1 del Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio, (siempre y cuando este no empeore el protocolo negociado por el sector) por actuaciones que se puedan dar en el centro de trabajo o en dependencias de la empresa.

## 3. Definiciones y medidas preventivas

### a) Definiciones

#### ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no



verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del 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.

Podrían ser consideradas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las conductas recogidas en el punto 3.2 del "Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo" editado y publicado por Emakunde en enero de 2021, siempre y cuando se constate por la comisión constituida al efecto que tengan un propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por el Ordenamiento Jurídico.

#### ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, etc.

#### ACOSO POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el

género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa, cuando se utilice el humor tráfobico o intéfobico que resulte ofensivo para la persona, etc.

#### b) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia del comportamiento relacionados con este protocolo, principalmente de aquellas que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores y las trabajadoras.

#### 4.- Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género.

##### a) Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte

de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación**

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción**

El procedimiento interno se iniciará con la denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género. ante la Dirección o por quien esta defina como canal de denuncia de la empresa en cada caso. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos o de quien pudiera decidir la dirección de la empresa, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informativos que se recogen en el procedimiento de actuación.

"La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente instructor por parte de la Dirección, para lo cual se creará una Comisión que estará compuesta por tres personas. Dos designadas por la Dirección de la Empresa y una tercera persona que será miembro de la representación legal de los/as trabajadores/as, salvo que la persona denunciada forma parte de dicha representación legal. En este último supuesto o en el caso de que no haya representación legal de los/as Trabajadores/as, la presunta víctima podrá nombrar a una persona de su confianza, debiendo reunir en todo caso quienes conformen la Comisión las debidas condiciones de aptitud, objetividad, formación e imparcialidad que requiere el procedimiento."

Siempre que sea posible se procurará que la Comisión esté formada por dos mujeres. No podrán ser instructoras ni la persona denunciante ni la denunciada, ni quienes tengan relación directa o parentesco con las mismas.

Kurjo  
LAB

  
LAB

Claspoan  
RFA

  
UGT

  
CCOO

  
CCOO

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o cualesquiera otras personas), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

e) Procedimiento Previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes de manera individual con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el plazo más breve posible, y sin que este supere los 10 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que la Comisión Instructora lo considere necesario, dicho plazo podrá prorrogarse como máximo a 20 días.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse probado los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Maria LAB  
LAB  
Eduardo REA  
UGT  
CCOO  
CCOO

g) Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas, velando prioritariamente por la persona denunciante.

h) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores y trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del Expediente

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de las mismas).

En el supuesto de que se constate la existencia de acoso, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas, graves o muy graves, según el régimen disciplinario que corresponda. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Maria  
LAB

[Signature]  
LAB

Chusquea  
SEA

[Signature]  
UGT

[Signature]  
CCOO

[Signature]  
CCOO