

2015

**Demos un paso frente
a la homofobia**

**PROTOCOLO contra
la discriminación y el acoso
homofóbico en los centro
de trabajo**



INTRODUCCIÓN

A día de hoy 7 de cada 10 personas con diversidad sexual reconocen haber sufrido algún tipo de discriminación homofóbica en el ámbito laboral, y en su inmensa mayoría estos hechos no son denunciados. Esto no es casualidad, si no la consecuencia de esta sociedad heterosexista y patriarcal que sigue invisibilizando y discriminando la diversidad. En el mundo laboral el colectivo de personas con una sexualidad diversa tiene grandes dificultades para expresar con libertad la propia orientación y opción sexual, por el miedo a las posibles consecuencias entre compañeros y compañeras o por la propia negación del empleo. Por ello toda estrategia que conlleve la eliminación de la discriminación y acoso homofóbico debe tener en cuenta esta realidad para que pueda ser efectiva.

1. POLÍTICA DE LA EMPRESA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO HOMOFÓBICO EN EL TRABAJO

Este protocolo se compromete a crear y mantener el fomento de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres y diversos y se dotará de recursos para, cuando se produzcan casos de discriminación o acoso, dar respuesta a cada caso y atender integralmente a la persona que ha sufrido acoso, y a su entorno laboral y familiar, desde el punto vista laboral, sanitario y judicial.

Este acuerdo ha sido debatido y aprobado en el Comité de Seguridad y Salud de esta empresa, o en su defecto, con la representación de la plantilla.

2. ¿QUÉ ES LA HOMOFOBIA?

La homofobia es cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra personas o grupos debido a su homosexualidad o identidad sexual.

Es importante tener en cuenta que tras el concepto de homofobia, existen distintas categorías: Lesbofobia, la que se dirige contra las lesbianas; bifobia, contra personas bisexuales; transfobia contra personas transexuales; serofobia, contra personas con VIH,...

La homofobia se manifiesta de formas muy variadas: dibujos, mensajes, burlas, chis-

tes, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones, etc.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. La empresa en el desarrollo de su actividad, tiene como principio básico el respeto a la intimidad y la dignidad de las mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes, como la orientación afectivo sexual o la identidad de género.

2. Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

3. La diversidad sexual y afectiva es un derecho y por lo tanto una identidad y una manera de vivir, que debe ser respetada.

4. La empresa rechaza las prácticas de discriminación y acoso homofóbico en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores hacia cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personas usuarias o familiares de usuarias, clientes o clientas... contra la plantilla o contra personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada, ETT y/o también de la plantilla o personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada hacia las personas que se dirijan o utilicen la empresa.

5. Todo trabajador y trabajadora que considere que ha sido objeto de discriminación o acoso homofóbico tendrá derecho a solicitar la aplicación del protocolo de actuación ante estos casos. La empresa asegurará el cumplimiento de dicho derecho.

4. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO HOMOFÓBICO

Información y difusión: Como primera medida de prevención, este protocolo será difundido y explicado entre la totalidad de la plantilla de la empresa y plantillas de empresas subcontratadas y ETT, así como personal en prácticas, si es posible por medios informáticos, así como mediante edición y distribución en papel.



Formación: La empresa adquiere el compromiso de desarrollar un Plan de Formación específico dentro de la formación básica de salud laboral para la plantilla, que incluya:

- Formación completa, periódica y permanente sobre la diversidad sexual y afectiva y de prevención del acoso homofóbico en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias y/o personal en prácticas.
- Cuando se realicen nuevas contrataciones dentro de la formación que se les debe dar, se incluirá la formación en referencia a este protocolo.
- Formación de la dirección, cargos, mandos en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización y prevención primaria en materia de discriminación y acoso homofóbico.
- Capacitación en prevención e intervención ante la discriminación y acoso homofóbico e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidos las delegadas y delegados de prevención y, así como a las personas participantes de la Comisión de investigación (CI) no incluidas entre las anteriores.

Coordinación de actividades empresariales: siendo obligación de la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente a la discriminación y acoso homofóbico, en caso de que el personal propio prestase servicios para otras empresas, impulsará la asunción de los contenidos de este acuerdo por parte de la empresa contratante.

Evaluación de riesgos: el Servicio de prevención (SP) realizará, con el seguimiento y participación del Comité de Seguridad y Salud o en su caso de la representación legal de trabajadoras y trabajadores, una evaluación de riesgo considerando las variables de discriminación y acoso homofóbico. Una vez conocidos estos factores de riesgo, se estudiará su presencia e intensidad en la empresa mediante la consulta directa a trabajadoras y trabajadores. Así mismo las investigaciones, que se realicen sobre los casos denunciados, se registrarán sistemáticamente, se presentarán ante el Comité de seguridad y salud o en su caso de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, y servirán de base a futuras modificaciones de las variables incluidas en la citada evaluación.

El SP elaborará un informe anual sobre las actividades realizadas, las recomendacio-

nes formuladas y las medidas adoptadas en todos los casos tratados. Este registro será también facilitado a OSALAN y/o Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra para que estos organismos conozcan la frecuencia de los casos y puedan establecer políticas de prevención al efecto en el futuro.

5. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE EVENTUALES CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO HOMOFÓBICO

- Tanto la persona objeto de discriminación y acoso homofóbico, como la representación legal de los y las trabajadoras, o cualquier persona que presenciara situaciones de discriminación y acoso, pueden ser agentes denunciantes. Podrán hacer la denuncia ante cualquiera de las o los miembros de la comisión de investigación específica.
- La comisión de investigación (CI) estará formada por tres personas. Un o una representante de la Dirección de Empresa, una persona elegida por y entre la representación legal de las y los trabajadores y una persona técnica independiente acordada por las partes empresarial y social. Esta persona técnica podrá ser una profesional del servicio de prevención, de OSALAN o del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, de la Inspección de Trabajo o una persona profesional de Osasunbidea u Osakidetza. La composición de la CI será puesta en conocimiento de la plantilla.
- Las y los miembros de la CI podrán renunciar a investigar un caso por los siguientes motivos de incompatibilidad: ser familiar (como mínimo en 3 grado de consanguinidad o afinidad) o disponer de vínculos de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes en litigio.
- La persona acosada o la supuestamente agresora podrán recusar una sola vez a cualquiera de las o las y los miembros de la CI de forma escrita y razonada por los mismos motivos señalados en el párrafo anterior. Dicha recusación deberá ser estudiada y resuelta en el CSS o en su defecto con la representación legal de los y las trabajadoras.
- La CI será respetuosa con las personas que sean objeto de sus investigaciones, manteniendo en todo momento el principio de confidencialidad.
- Igualmente, la persona acosada y/o la representación legal de la plantilla a través del cual se haya cursado la denuncia también estarán obligadas a mantener total discrecionalidad y confidencialidad en tanto las investigaciones estén en curso.

- Tanto la parte acusada como la acusadora podrán ser acompañadas en la investigación por personas ajenas o no a la empresa, de su confianza.
- Tanto la persona que ha sufrido la agresión como las personas propuestas y/o citadas como testigos no podrán ser sancionadas o sufrir represalia alguna. En su caso estas personas podrán poner en conocimiento de la CI alguna de estas circunstancias para que sea valorada y atendida.
- En caso de que se proceda al despido de la persona denunciante o de quienes hayan participado como testigos o testigas, y éste sea calificado de improcedente, la opción entre la indemnización, que ascenderá a 52 días por año trabajado, y la readmisión corresponderá al o a la trabajadora despedida.
- En el plazo de 21 días naturales tras la denuncia la CI entrevistará a la persona denunciante, a la persona denunciada, recabará pruebas e interrogará a las y los testigos. Todas las personas citadas por la comisión de investigación deberán colaborar con la misma. Todas las personas que intervengan durante el proceso de investigación estarán obligadas a mantener secreto sobre las informaciones a las que accedan durante el mismo y para ello firmarán un documento al efecto.
- Si el curso de la investigación así lo aconseja, la Comisión Investigadora propondrá medidas cautelares sobre la o el supuesto agresor mientras dure el procedimiento de investigación, a la Dirección de Empresa y ésta deberá ponerlas en práctica de inmediato.
- La CI emitirá un informe en el plazo máximo de 30 días naturales tras la denuncia, que será entregado tanto a la dirección de la empresa como a la representación legal de la plantilla, debiendo recogerse en el mismo si a su juicio existe acoso sexual y las propuestas de intervención correctora.
- Los informes emitidos por la CI, deben ser asumidos por la Dirección de la empresa, y ésta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

6. SANCIONES ANTE CASOS DE ACOSO HOMOFÓBICO

Todas las conductas constitutivas de discriminación y acoso homofóbico recogidas en

el apartado 2, "¿Qué es la homofobia?", constituirán como mínimo falta leve. Y a partir de ahí dependiendo de la gravedad de la misma, y dependiendo de si se trata de un hecho aislado o si se repiten más de una vez, serán consideradas como faltas graves o muy graves.

Las sanciones a aplicar serán las recogidas en el convenio colectivo correspondiente.

Corresponderá a la dirección de empresa concretar y hacer efectiva la misma teniendo en cuenta el informe emitido por la CI.

7. ASISTENCIA

Todos los casos de discriminación o acoso homofóbico que conlleven una pérdida de salud de quien lo sufra, deberán ser reconocidos como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

La persona que ha sufrido acoso sexual será derivada a la mutua o al servicio sanitario público, según quién gestione las contingencias profesionales, para su atención médica y psicológica.

En todo caso los gastos médicos o de otra índole que se deriven serán a cargo de la empresa, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de discriminación o acoso homofóbico.

El Servicio de prevención estimará la oportunidad de atender el entorno laboral de la persona acosada actuando en su caso.

La aplicación de este procedimiento no excluye la denuncia penal o civil de la persona objeto de acoso, para lo cual la empresa ofrecerá asesoramiento y apoyo judicial, que será o no aceptado por la persona que ha sufrido acoso.

8. REVISIÓN

El SP y RRHH realizarán una evaluación de los resultados de las actuaciones y una revisión de este protocolo al cabo de 2 años de funcionamiento, y será debatido en el seno del Comité de Seguridad y Salud o en su caso con la representación legal de las y los trabajadores, o antes, si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.