

Acción Sindical para la Prevención y erradicación de la Violencia en el mundo del trabajo

5



OBJETIVO: Indagar sobre estrategias y acciones para afrontar la violencia en el trabajo, durante el proceso de adopción del convenio 190 así como acciones posteriores a la Conferencia 2019.

Acciones contra la violencia en el trabajo

La discriminación en general y en particular la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y laboral son problemáticas de carácter global. Las empresas son el actor fundamental en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, el acoso sexual y acoso laboral. Por lo que desde los sindicatos podemos instar a tomar conciencia del rol que juegan con sus trabajadores y trabajadoras y debe transversalizar a toda la organización.

La toma de conciencia es el primer paso y debe ir acompañado de un conjunto de información sistematizada que permita a la empresa poner en común con quienes toman las decisiones, diseñan y dan seguimiento a la política de recursos humanos y a las trabajadoras y los trabajadores, en general, la importancia de trabajar sobre estas dificultades y asumirlas como parte del cuerpo del negocio de la empresa (PNUD, Guía para organizaciones: Empresas libres de. Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Panamá 2014)



La organización debe comprometerse a la comunicación interna y externa del trabajo.

Poner en común el compromiso de la empresa y las acciones que se han de realizar es parte de la estrategia de sensibilización que cualquier intervención en materia de discriminación debe llevarse a cabo, propiciando en cada mensaje el compromiso de la organización por una sociedad libre de discriminación, abuso en las relaciones laborales y violencia en contra de las mujeres.

Además, **instar a realizar acciones y comunicaciones específicas**, especialmente, para quienes tienen la función de comunicar en el interior de la empresa y para aquellos que deben garantizar y promover la seguridad e integridad física y psicológica del conjunto de trabajadores para el tratamiento y difusión de la problemática. **Proporcionar datos estadísticos** que permitan a las y los participantes tener un marco comprensivo del fenómeno de la discriminación y de las problemáticas derivadas de esta.



Confederación Sindical de
Trabajadores/as de las Américas



Es recomendable replicar estas acciones con los sindicatos que existan en la empresa y además también como política general en las Organizaciones Sindicales

1. Comunicación interna:

campañas que permitan instalar la temática como tema de interés público. Este tipo de acciones permite, además, que los y las trabajadoras reconozcan el compromiso de la organización frente a la violencia contra las mujeres, el acoso laboral y sexual. Lo más importante es que los conceptos, y la forma de enfrentar las problemáticas (en el campo de la prevención, detección, reparación y sanción) sean conocidos y usados por todos y todas las trabajadoras.

Publicar en los diferentes medios de comunicación de la organización información sobre las causas y consecuencias que tiene para la calidad de vida de las y los trabajadores la existencia de violencia basada en género.

Conmemoración del Día Internacional de la Mujer y del Día por la No violencia contra la Mujer: instancia especial para reforzar una cultura del respeto y reconocimiento a las mujeres.

2. Comunicación externa: en el marco de la responsabilidad social empresarial, y sumándose a empresas que invierten en igualdad de género, la organización debe **instar a difundir** por diferentes medios **las acciones, medidas y/o políticas que está desarrollando** respecto de las problemáticas tratadas. **Mostrando ser parte de un movimiento contracultural que busca erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres.**

3. Formación de liderazgos para la igualdad: capacitaciones donde se transfieran herramientas conceptuales e instrumentos que permitan a la población trabajadora identificar la existencia de violencia basada en género, acoso laboral y/o sexual, además de saber cómo atender los casos y derivarlos a quien corresponda en caso de ser necesario. Así como en habilidades de relación interpersonal, técnicas de resolución de conflictos y competencias comunicativas

Una medida a seguir y cada vez más, impulsada, son los **códigos de conducta**



Esta medida consiste, en que por parte del empresario y de manera unilateral, se adopte una declaración dirigida a todo el personal, haciendo una descripción detallada y ajustada a la realidad de aquellas conductas que se consideran intolerables o inadmisibles en el seno de la empresa o estableciendo protocolos a seguir ante determinadas situaciones.

Por otra parte, consagran importantes principios: **respeto por los derechos laborales, dignidad de la persona, prohibición de cualquier tipo de discriminación, intolerancia frente a situaciones de acoso o violencia, igualdad de oportunidades** etc. Pero para que no queden en simples declaraciones de intenciones, será útil y acertado crear **“comités o comisiones de ética” constituidos de forma paritaria.**

Los códigos de conducta son manifestaciones primordiales de la Responsabilidad Social Corporativa-Responsabilidad Social Empresarial. A pesar de que la concepción de RSC está especialmente dirigida para grandes empresas multinacionales, nada impide que sus iniciativas, proyectos y actuaciones se adapten a cualquier organización, independientemente de su tamaño o importancia en el contexto económico-empresarial.



Los Protocolos internos y la gestión de conflicto

El contenido característico de estos protocolos se sustenta en tres principios fundamentales.

- a)** Conciliación o arreglo informal de conflictos promovida por una persona de confianza dentro de la empresa.
- b)** Mediación en el conflicto con una propuesta de solución para que pueda ser aceptada por las partes y que puede ser desempeñada por una figura neutral en la empresa o por el superior jerárquico de los afectados.

c) Arbitraje o resolución del conflicto en una instancia especial, que propone la medida que en cada caso proceda.

Estos han de estar sujetos a:

- a) Confidencialidad de las denuncias y del procedimiento
- b) Investigación exhaustiva de los hechos por el que tiene la responsabilidad de mediar o resolver.
- c) Garantizar la audiencia personal de todos los implicados y testigos.
- d) Contar con la participación y asesoramiento de los servicios de prevención.

Es fundamental que los procedimientos para formular quejas y reclamaciones sean simples, imparciales y claros. No se debe descartar la participación de los “responsables de prevención” o similares y/u, órganos especializados, que representan a los trabajadores en materia preventiva.

1. Medidas de coercitivas y punitivas

1.1. Medidas contractuales y Convenios Colectivos

Cuando el acoso se haya materializado, ante la necesidad de actuar contra el mismo, se puede recurrir como solución extrema a la separación funcional o geográfica de acosador y acosado. La **movilidad debería aplicarse al autor del acoso** o actuación violenta, **aunque lamentablemente, quien acaba siendo trasladado geográfica o funcionalmente en numerosas ocasiones es precisamente la víctima**, unas veces por encontrar una pronta solución a sus problemas y otras, generalmente cuando el autor del acoso es un superior jerárquico, por la actuación de la empresa. **El empresario debe ejercer su poder disciplinario para combatir los comportamientos hostigadores** realizados por el personal a su servicio, La sanción puede consistir en el despido disciplinario del acosador, sujeto en todo caso a la norma jurídica aplicable.

1.2. La Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo debe desempeñar un papel fundamental en el proceso efectivo de tutela de los derechos de las víctimas con todas las garantías para las partes afectadas. La solución judicial debe configurarse como una medida subsiguiente a la intervención de la Inspección de Trabajo.

Aunque la **tutela efectiva supone el núcleo principal de la labor de la Inspección de Trabajo**, no dejan de **ser relevantes, especialmente en la evitación y corrección de las situaciones de acoso**, hostigamiento, estrés y demás patología psicosocial, **las competencias de asesoramiento o asistencia técnica preventiva; así como la colaboración con la autoridad judicial.**

La intervención de la Inspección de Trabajo debería de resultar un primer nivel de tutela que tuviera como efecto, corregir determinadas situaciones, la solución judicial suele preferirse como prioritaria o única medida de tutela, desdeñando la intervención de la Inspección de Trabajo, puede suponer, la privación de un medio de solución efectiva y satisfactoria a muchos casos. Incluso cuando la actuación de la Inspección no corrija situaciones enquistadas o ya muy degradadas, servirá para recabar posteriormente una tutela más fundada en sede judicial.

PROPUESTA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Además de un protocolo, es recomendable la creación de una Comisión que tenga competencias en materia de acoso deberá:

- Asesoramiento para las acciones a seguir ante un caso de acoso, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como de testigo en un procedimiento judicial si la persona acosada lo solicita.
- Garantizar que las denuncias sean tratadas con seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad de los trámites.
- Hacer seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema y apoyando a la víctima en todo momento, evitando cualquier tipo de represalia.

FASES DEL PROCEDIMIENTO:

La mayoría de las personas afectadas por acoso, lo único que desea es que éste cese, por lo que se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita. Como primera medida bastará, con un procedimiento informal que contemplará:

1. Que la persona que se sienta acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la Comisión designada al efecto, explique clara y directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere en las condiciones de trabajo.

2. Presentar denuncia ante los organismos internos de solución de conflictos a los que se haya otorgado dicha competencia en la empresa, ello con independencia de las acciones legales que pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial. El procedimiento interno de denuncia se deberá efectuar preferentemente por escrito.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

3. Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, comenzará el Procedimiento formal:



- A la hora de llevar a término la investigación se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Las partes intervinientes habrán de guardar confidencialidad y reserva absolutas, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas.
- El proceso se deberá resolver en un breve plazo de tiempo.
- El chantaje sexual, se considerará siempre como una falta muy grave, el acoso ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.
- Constatada la existencia de acoso sexual se deberá, entre otras medidas, abrir expediente sancionador a quien resulte ser sujeto activo (perpetrador) siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario la empresa está obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso, para casos de subcontratas o empresas tercerizadas.
- A estos efectos el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas en base a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso. Sin perjuicio de acudir al procedimiento interno de denuncia, al que anteriormente hacemos referencia, la víctima de acoso sexual podrá ejercer las acciones legales que correspondan.

No obstante, apuntamos algunas acciones que se pueden realizar desde la organización sindical para combatir la violencia, si bien pueden ser las Secretarías de Género, de la mujer o de igualdad (según denominación en cada organización) en coordinación con otras secretarías:

- Actualizar y difundir la documentación e información existente sobre esta materia al conjunto de la estructura sindical.
- Formación y sensibilización de personas con responsabilidades sindicales, incluidas quienes ostenten representación sindical en el ámbito de empresa.
- Promover debates internos para la definición de estrategias de actuación y propuestas para la negociación colectiva.
- Edición de folletos y otros materiales formativos para la prevención y sensibilización.
- Realización de campañas específicas para la sensibilización de trabajadores y trabajadoras
- Difundir el papel de los sindicatos en la contribución a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

