

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN METRO DE MADRID S.A.

## 1.- INTRODUCCIÓN.

La Cláusula 30 del Convenio Colectivo vigente para los años 2009-2012 recoge el compromiso de desarrollar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en Metro de Madrid.

## 2.- MARCO NORMATIVO.

2.1 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, (B.O.E. de 23/3/2007), en su artículo 48, titulado “*Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*”, dispone lo siguiente:

*“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir 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.”*

2.2 El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2 e) establece que, “*en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”.

De igual modo, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54.2, apartado g), tipifica como incumplimiento contractual susceptible de ser objeto de rescisión de la relación laboral, por despido disciplinario, “*el acoso por razón de origen racial*

*o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.*

- 2.3 El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) impone al empresario el deber de garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

### **3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

- 3.1 Metro de Madrid S.A. manifiesta su decisión y firme compromiso de no tolerar situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y, de existir, considerar dichas situaciones como faltas laborales, susceptibles de la sanción que en cada caso corresponda.
- 3.2 Todos los trabajadores de la empresa, sea cual sea su condición sexual, tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Dadas las características de nuestra empresa, esta conducta debe extenderse al trato con nuestros clientes y con el personal de las contratadas, proveedores, etc.
- 3.3 Es responsabilidad de todos los miembros de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso y observar y hacer cumplir el presente protocolo ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que lleguen a su conocimiento.
- 3.4 La empresa adquiere el compromiso de investigar todas las denuncias sobre acoso sexual o por razón de sexo que formulen las posibles víctimas y que lleguen a su conocimiento, para lo cual se establece un procedimiento para la denuncia e investigación de los citados supuestos.

### **4.- DEFINICIONES.**

- 4.1 Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 4.2 Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y/o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

5.1 Cualquier situación de acoso que sea puesta en conocimiento de la empresa por los medios habilitados en el presente documento, dará lugar al inicio del correlativo procedimiento de investigación. Para ello, la persona que haya sido objeto del acoso sexual o por razón de sexo, deberá informar a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (RR.HH. y RR.LL.) o a la persona de esta Unidad que quede designada para estos asuntos, especificando los hechos y los datos tanto del presunto acosador como de los posibles testigos, si los hubiere. Dicha información se deberá llevar a efecto mediante los siguientes cauces:

- Por escrito firmado por la persona presuntamente acosada, pudiendo obtener la correspondiente acreditación o registro de su presentación.
- Verbalmente, previa la oportuna identificación de la persona presuntamente acosada.

Todo ello sin perjuicio de:

- La facultad de los Representantes de los Trabajadores de informar a la Dirección de la Empresa, a través de la Unidad de Gestión de RR.HH. y RR.LL., acerca de las conductas o comportamientos constitutivos o propiciatorios de acoso de los que tuvieran conocimiento.
- La obligación del Mando Intermedio o Superior Jerárquico de la persona presuntamente acosada o acosadora de informar a la Dirección de la Empresa, a través de la Unidad de Gestión de RR.HH. y RR.LL., acerca de los supuestos de acoso de los que tuviera conocimiento por razón del desempeño de su cargo.

5.2 Durante la investigación interna que se lleve a cabo, podrán requerirse cuantos informes o comparencias sean precisas de los implicados, testigos, mandos, otros compañeros y estamentos, y practicarse la prueba que sea necesaria en cada caso concreto, todo ello con el fin de esclarecer los hechos.

5.3 Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad y presunción de inocencia, y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas implicadas.

5.4 En cualquier caso, se adoptarán, con carácter inmediato, cuantas medidas cautelares se estimen precisas en orden a preservar la dignidad y a garantizar la salud y la seguridad de la persona o personas presuntamente acosadas. Así, entre ellas, podrá recurrirse, en las comunicaciones que sea preciso realizar durante el procedimiento, a un número de referencia que permita omitir el nombre de la persona objeto del acoso y también el cambio de ubicación de la persona presuntamente acosada o presuntamente acosadora, con el fin de evitar la coincidencia en el puesto de trabajo; etc. El cambio de localización de puesto de trabajo para la persona presuntamente acosada se realizará, en su caso, contando con su conformidad y sin menoscabo de los complementos asociados a su anterior puesto de trabajo.

- 5.5 Si no se constatan situaciones calificables como de acoso sexual o por razón de sexo o no resulta posible, tras la oportuna investigación, la verificación de los hechos manifestados, se dará por finalizado el procedimiento, archivando lo actuado. No obstante lo anterior, cuando así lo aconseje el supuesto concreto, se podrá proponer y, en su caso, acordar el mantenimiento o el establecimiento de medidas de separación, temporales o definitivas.
- 5.6 La falsedad en la denuncia o en las declaraciones efectuadas, que se acrediten como deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.
- 5.7 Si de la investigación se constata una situación de acoso, se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, para la imposición de la oportuna sanción. Dicho expediente se tramitará por el procedimiento ya existente y previsto en la normativa interna de la empresa para los expedientes disciplinarios. Asimismo, se podrán seguir las medidas y actuaciones disciplinarias que procedan en caso de conductas reprobables que no merezcan la consideración de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En cualquier caso, también se podrán acordar, además, como parte de la resolución del expediente, medidas tendentes a separar, durante un periodo de tiempo prudencial, a la persona declarada como acosadora de la persona acosada, sin que dichas medidas conlleven garantía económica alguna a favor de la persona acosadora, por lo que no mantendrá los complementos asociados a su anterior puesto de trabajo.
- 5.8 Se hará seguimiento de la evolución de los casos que hayan sido objeto de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo, a fin de garantizar, por un lado, que no haya represalias hacia las víctimas ni hacia los posibles testigos y, por otro, que no se produzca reincidencia.
- 5.9 La persona que, tras la oportuna investigación, resulte declarado como autor y responsable de una actuación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y que no cause baja en la empresa, tendrá obligación de asistir al curso de igualdad y no discriminación que se le asigne, adecuando, a tal fin, su jornada laboral (turno y horario de trabajo), sin percibir compensación económica alguna con motivo de las citadas modificaciones que procedan.
- 5.10 Periódicamente se informará a la Comisión de Igualdad acerca de:
- Número de investigaciones realizadas en esta materia.
  - Número de casos constatados como de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Número de actuaciones efectuadas, bien sean medidas cautelares o instrucción de expedientes disciplinarios.
  - Incidencias acaecidas en el seguimiento de la evolución de casos objeto de denuncia.

## **6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

- 6.1 Ámbito objetivo. El contenido del presente Protocolo será de aplicación a todas aquellas situaciones susceptibles de constituir supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan en el lugar de trabajo o que traigan causa de la relación laboral de los implicados con Metro de Madrid.
- 6.2 Ámbito subjetivo. En cuanto al ámbito personal, será de aplicación directa al personal de plantilla de Metro de Madrid, cuando incurra en una conducta de acoso sexual o por razón de sexo hacia otro trabajador o hacia cualquier otra persona que desarrolle su actividad profesional o de formación en dependencias de Metro de Madrid, como por ejemplo, el personal de las contratatas, becarios, etc.

Por extensión y, en la medida que proceda, este Protocolo también resultará de aplicación para prevenir y actuar frente a eventuales conductas de acoso sexual o por razón de sexo que sufriera cualquier trabajador de Metro de Madrid S.A. por parte de personas, ajenas a la empresa, que desarrollen su actividad profesional o formación en dependencias de Metro de Madrid S.A.

## **7.- POLÍTICA DE INFORMACIÓN/FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.**

- 7.1 La empresa informará a los trabajadores acerca de la existencia y contenido del presente Protocolo y, en particular, de los cauces de denuncia de las situaciones descritas en el presente documento, mediante la publicación del correspondiente Aviso, la inclusión en el Portal del Empleado u otros medios posibles. En particular, se habilitará y publicará un número de teléfono para facilitar, también por esta vía, dicha información.
- 7.2 A los trabajadores de nuevo ingreso, se les informará de este asunto en las jornadas de acogida que pudieran celebrarse y se les entregará copia del presente Protocolo.
- 7.3 De igual modo, la existencia del presente Protocolo se pondrá en conocimiento de las empresas contratistas o aquellas otras que fuera preciso.