



Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona

Presentados los resultados de un estudio de riesgos psicosociales en el que participó el COCAB

Como continuación de la reunión celebrada a finales de junio, se ha elaborado un documento en materia de los riesgos psicosociales asociados a comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que, por ser de máximo interés, reproducimos íntegramente.

El pasado 22 de junio, tuvo lugar en la sala de reuniones del Punto de Control en Frontera (PCF) del puerto de Barcelona un encuentro entre la Delegación del Gobierno, la Autoridad Portuaria de Barcelona, AENA, el Colegio de Agentes de Aduanas de Barcelona (COACAB) y la Asociación de Transitarios

En esta reunión participó David Soler, director del Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona.

Como continuación de esta reunión, se ha elaborado un documento en materia de los riesgos psicosociales asociados a comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que, por ser de máximo interés, reproducimos íntegramente.

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Asimismo, el acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradingante u ofensivo.

Ambos pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico y pertenezcan o no a la misma organización.

Suponen vulneración de derechos fundamentales tales como el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual y a la no discriminación por razón de sexo y al derecho a la salud y la seguridad en el trabajo. Constituyen también una muestra de desigualdad entre hombres y mujeres y en ambos casos se produce una degradación, con repercusiones negativas tanto sobre las personas como sobre la organización donde estos actos se producen.

El acoso no tiene un comportamiento único, e incluye situaciones diversas, entre las que se encuentran bromas, comentarios, comunicaciones de contenido ofensivo, contacto físico no solicitado, acercamiento innecesario e invitaciones persistentes, entre otros.

Este tipo de comportamientos produce efectos negativos sobre la persona acosada como situaciones de estrés, ansiedad, depresión y otras alteraciones sobre su salud, y también tiene efectos negativos para la organización y la sociedad en general.

El hecho que se produzcan actitudes tolerantes o que minimicen algunos de los comportamientos aludidos, reitera más que nunca la necesidad de vigilancia y actuación por parte de las empresas y las organizaciones, y la necesidad de adoptar medidas frente a situaciones como las descritas.



Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona

En el ámbito normativo europeo, esta materia está regulada en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 6/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y en la Recomendación Comunitaria del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la integridad de la mujer y del hombre en el trabajo.

La normativa comunitaria se traspuso al ordenamiento jurídico nacional por la Ley Orgánica 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del Estado español, que establece que las empresas tienen la obligación de promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso, arbitrar procedimientos específicos para prevenirlo y disponer de procedimientos para recibir las denuncias que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso.

En este mismo sentido, el Parlament de Catalunya aprobó la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

La extensa normativa en prevención de riesgos laborales, obliga a las organizaciones a proteger y garantizar la salud de sus trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La actuación debe centrarse no tan sólo en comportamientos propios de acoso, sino también en las denominadas conductas omisivas, que se producen cuando la organización no ha adoptado las medidas de prevención a que está obligado por la legislación vigente.

En el caso de las Administraciones públicas, el Estatuto Básico del Empleado Público protege al trabajador de forma especial respecto al respeto a su intimidad, orientación sexual, la propia imagen, la dignidad en el trabajo, especialmente ante la persecución sexual y por razón de sexo, y a recibir protección o asistencia ante las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra naturaleza.

Las medidas que deben fomentarse, han de dirigirse a la prevención, con acciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad de hombres y mujeres y la elaboración de procedimientos para el tratamiento, en su caso, de las denuncias, como pueden ser:

- Campañas de sensibilización, para mantener un entorno laboral de respeto.
- Elaboración de declaraciones de principios por la organización.
- Difundir pronunciamientos de rechazo.
- Elaboración de códigos de conducta.
- Facilitar a todos los trabajadores información en esta materia.
- Informar de los cauces para procedimientos de denuncia.
- Realizar acciones formativas.
- Elaboración de protocolos con el posicionamiento de la organización, cauces de denuncia, medidas cautelares, procedimiento y régimen sancionador.

Debe recordarse que en caso de que se produzcan estas situaciones, la persona acosada puede solicitar información del protocolo de actuación, que deberá garantizar la confidencialidad.



Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y Representantes Aduaneros de Barcelona

En el caso de la Administración Pública se activará el protocolo de la Administración con respecto al acoso sexual, por razón de sexo o psicológico o mobbing que incluye la apertura de un informe de investigación, la actuación del servicio de prevención de riesgos laborales, la toma en consideración de las medidas correctoras necesarias o la puesta en conocimiento a la autoridad laboral, sin que sea óbice para que la persona acosada pueda activar la tutela judicial de los derechos fundamentales por el contencioso-administrativo o incluso presentar denuncia penal.

Desde la Delegación de Gobierno en Cataluña creemos que ante este tipo de comportamientos se debe tener tolerancia cero y aprovechamos para facilitar el siguiente decálogo de medidas contra el acoso sexual como criterios de referencia:

DECÁLOGO

1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son situaciones no tolerables sobre las que se debe actuar.
2. El acoso comporta consecuencias y daños a la salud de las personas, sobre el clima laboral del resto de personas y sobre la propia organización.
3. La Ley Orgánica 3/2007, establece la necesidad, por parte de las empresas y organizaciones, de establecer medidas para la prevención y sanción del acoso sexual.
4. Todas las organizaciones tienen la responsabilidad de fomentar y mantener un entorno laboral de respeto a la dignidad de las personas.
5. El tratamiento de las situaciones de acoso se dará en el ámbito laboral, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse.
6. La forma más eficaz de trabajar contra el acoso, es generar un entorno laboral de respeto a las personas y una cultura de rechazo frente a estas situaciones.
7. Aplicar medidas preventivas de denuncia y sanción ante estas situaciones, facilita la formación de un clima adecuado para reducir la posibilidad que se reproduzcan.
8. La aplicación de medidas preventivas, de denuncia y sanción facilita un clima laboral en el que se reduce el temor de las personas que sufren el acoso sexual a denunciarlo.
9. Elaborar y difundir protocolos de actuación frente al acoso sexual facilita el conocimiento del procedimiento a seguir, así como muestra el posicionamiento de la organización frente a este tipo de comportamientos.
10. Los procedimientos que se establezcan para investigar denuncias de acoso sexual deben contar con los elementos necesarios de confidencialidad y la protección de datos de carácter personal regulados en la normativa actual.