

IKEA IBÉRICA, S.A. y el Comité Intercentros de IKEA IBÉRICA, S.A., en aplicación de lo dispuesto en el Capítulo Noveno, del Título I, del Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes 2006-2008.

## ACUERDAN

Establecer el presente **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**, conforme a las siguientes disposiciones:

### **Disposición Primera.**

#### **DEFINICIÓN DE ACOSO**

A los efectos de lo regulado en el presente procedimiento, las partes remiten expresamente al art. 57 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, definiendo tales como:

“Acoso moral:

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío. Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente. Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual."

Así como acoso por razón de sexo a lo establecido en el artículo 7 de la *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Estableciéndose en la misma:

"1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.

2. Constituye 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo."

## **Disposición Segunda.**

### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

#### **I. Comisión de Seguimiento**

Será el órgano encargado de apoyar a la Comisión Instructora cuando lo solicite, suplirla en los centros donde no sea posible su constitución, y hacer un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa. Estará integrada por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres representantes de los trabajadores elegidos en el seno del Comité Intercentros, un miembro por cada uno de los Sindicatos con representación en el mismo.

Esta Comisión será la responsable de emitir el informe definitivo de los casos que se produzcan en las distintas unidades, tras estudiar el informe de la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso.

Dicha comisión se reunirá de manera ordinaria con carácter anual y extraordinaria a petición de cualquiera de los miembros.

#### **II. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso**

Será el órgano encargado de recopilar, en primera instancia, la información sobre los supuestos que se produzcan en las distintas unidades, emitiendo un informe de primera valoración a la Comisión de Seguimiento.

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por al menos dos miembros del siguiente modo:

- a) En representación de la empresa: un médico adscrito al servicio de Prevención Propio de IKEA.
- b) En representación de los trabajadores: un representante de los trabajadores que sea miembro de la comisión de seguimiento.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por hasta dos representantes de los trabajadores de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

### **III. Proceso de solución mediante pronunciamiento.**

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará en su actuación a un procedimiento de solución mediante pronunciamiento que se registrará conforme a los siguientes criterios:

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión de Seguimiento de Situaciones de Acoso o al médico adscrito al Servicio de Prevención. No obstante, el trabajador o trabajadora también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores de su centro de trabajo, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención de la Comisión de Seguimiento.

La solicitud de intervención se presentará por escrito dirigido a la "Comisión de Seguimiento de Situaciones Acoso", ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta designará la Comisión Instructora, definida en el punto II.

2. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo el inicio de las actuaciones en el plazo máximo de 7 días naturales.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada/o.

3. La Comisión resolverá en un plazo máximo de treinta días la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella evacuará informe en el que calificará los hechos "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la/s persona/s denunciada/s "autor de conducta constitutiva de acoso", o "no autor de conducta constitutiva de acoso".

La Comisión habrá de notificar su resolución en el plazo de 24 horas al trabajador denunciante y al trabajador denunciado.

4. Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo al que pertenezcan denunciante y denunciado, al objeto de que, como titular de la potestad disciplinaria de la empresa, adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

**5.** Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

**6.** La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

**7.** La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual, moral o razón de sexo que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.