

SUPOSTO PRÁCTICO Nº 1

A empresa XXX, dedicada á fabricación de taboleiros de madeira e aglomerado, dispón dun centro de traballo na cidade de XXX, onde emprega aproximadamente a 2000 persoas, representadas por un Comité de empresa. A empresa negociou e acordou co Comité un plan de igualdade para o período 2016-2020 e dispón dun protocolo para a prevención e actuación fronte aos casos de acoso sexual e por razón de sexo no traballo, que forma parte do Plan de igualdade. Como parte das medidas preventivas previstas neste protocolo, contéplase unha xornada formativa de 3 horas de duración, sobre igualdade de xénero e a non discriminación, violencia de xénero, acoso sexual e por razón de sexo e prevención da violencia e o acoso no traballo. Programouse a súa impartición para o segundo semestre de 2018.

LEONOR VARELA prestou servizos para dita empresa, coa categoría de operaria de liña, desde o 14 de xuño de 2011 ao 25 de xuño de 2018. Na noite do luns 21 de maio de 2018 comezou a circular en distintos grupos de wasap de traballadores/as da empresa, dentro dos que non se atopaba LEONOR, un vídeo de contido sexual dela. Á mañá seguinte, 22 de maio, a traballadora, mentres se cambia nos vestiarios antes de empezar a súa xornada, decátase da difusión do vídeo. Son dúas compañeiras de liña quenes lle contan o sucedido e móstranlle o vídeo, comentándolle que a elas lles chegou esa mesma mañá, a través de mensaxe privado de wasap enviado por unha compañeira doutro departamento. LEONOR, moi desgustada e nerviosa, cóntalles que se trata dun vídeo que gravou fai seis anos, cando mantiña unha relación sentimental con outro traballador da fábrica (PEDRO SOLER) e que só llo enviou a él; que esa relación terminou fai cinco anos, que pouco tempo despois coñeceu ao seu actual marido e que non volvera a acordarse da existencia do vídeo. No vídeo LEONOR aparece soa, espida e adoptando distintas posturas sexuais.

Ao longo desa xornada, LEONOR percibiu que as súas compañeiras/os de liña observábana insistentemente, algúns entre risas, e que falaban en susurros entre si. Tamén viu como moitos compañeiros doutras áreas e departamentos asomábanse á sala onde ela traballaba para “por cara” á moza do vídeo. No comedor, varios compañeiros chámana desde outra mesa e realizan xestos de contido sexual, imitando

as posturas da muller no vídeo e finxindo xemidos. Ao pasar á beira dun grupo de homes, escoita como a tachan de “porca”. Ao día seguinte, 23 de maio, os feitos repítense aínda con maior intensidade. Aproximadamente o 80% das persoas traballadoras da fábrica recibiran xa o vídeo por wasap, incluída a totalidade dos seus compañeiros/as de liña, o propio encargado de liña, o xefe de planta e toda a directiva, incluído o director de RRHH. LEONOR recibe, tanto persoalmente, como por wasap, numerosas mensaxes de apoio de compañeiras/os. Con algún deles LEONOR comparte as súas inquietudes, coméntalles que non dorme, non come, que está desquiciada e non soporta a situación no traballo, e que, ademais, ten moito medo de que o seu marido chegue a decatarse da existencia do vídeo.

O 23 de maio pola tarde, o encargado de liña, o xefe de planta e varios directivos (entre eles, o director de RRHH) coinciden na pausa do café e comentan informalmente a situación. O encargado de liña comenta que a súa liña se converteu “nun show”, que moita xente se achega por alí “só para ver á moza e botarse unhas risas”, que tivo que chamar a atención “a máis dun” e pedirlle que volvease ao seu posto de traballo. O xefe de planta e o director de RRHH dinlle que estea tranquilo, que está a facer as cousas ben, que probablemente nuns días a cousa esquecerase.

Ao día seguinte, 24 de maio, LEONOR, ao ver que seguen repetíndose os feitos, se reúne co director de RRHH, para comunicarlle todo o que está a suceder, relatándoo todo o que se expuxo con detalle. Dille que está “desesperada”, que non soporta máis “o acoso e a vergoña”, que cre que o vídeo o difundiu a súa ex parella, PEDRO SOLER, tamén traballador da fábrica, e pídelle en varias ocasións “por favor, parade isto”. O director de recursos humanos transmítelle o seguinte: “nós non imos facer nada, é un tema persoal teu e de Pedro, deberías denuncialo ante a policía”, “nós non podemos determinar se saíu del ou doutra persoa, nin podemos intervenir nos teléfonos persoais dos empregados”, “o que vos mandades por wasap no voso tempo libre é cousa vosa”. Convídaa a tomarse “uns días de vacacións”, para que “o tema se vaia esquecendo”. A traballadora pide que, polo menos, asígnenlle á quenda de noite durante unha tempada, porque “hai moita menos xente na fábrica pola noite”. O director aproba o cambio e comunícalle que a partir do día 28 de maio pasará á quenda de noite.

Tras saír da reunión, a traballadora decátase, por unha mensaxe do seu marido, que este recibiu o vídeo. Tras iso, viuse obrigada a abandonar o lugar de traballo. Segundo palabras da secretaria do director de RRHH, que o presenciou, “púxose moi mal, non podía deixar de chorar, cun ataque de ansiedade, tiven que acompañala ao aparcadoiro ata o seu coche”. Esa noite tivo unha discusión co seu marido e ao día seguinte decidiu aforcarse no domicilio que ambos compartían.

- 1.- Como cualificaría a situación que viviu Leonor na empresa ata o seu suicidio? Opina que é un problema persoal?**
- 2.- Considera que a empresa ten algunha responsabilidade ante o suicidio de Leonor? Debería activar o protocolo fronte ao acoso?**
- 3.- Cree que se cometeu algún delito contra Leonor? Quen ou quenes serían os responsables?**
- 4.- Sería de aplicación a Lei Orgánica 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual, de ter lugar os feitos na actualidade? Que dereitos laborais tería LEONOR conforme a esta Lei?**