

**PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN CONTRA EL
ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE
GÉNERO, Y EL ACOSO
PSICOLÓGICO O MORAL.**

ÍNDICE

1. Declaración de Principios	2
2. Definición de acoso.....	3
2.1. Acoso sexual.....	3
2.2. Acoso por razón de género.....	5
2.3. Acoso moral.....	5
3. Medidas Preventivas	6
4. Procedimiento de actuación	7
5. Anexo: Faltas y agravantes.....	10

1. Declaración de Principios

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, el **Comité de Igualdad** establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.
- Que rechaza el acoso sexual, por razón de género, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.
- Que el **Comité de Igualdad** protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.
- Que todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí mismo/a o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera

de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

- Que la Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Que la Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en el presente protocolo.

2. Definición de acoso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículos 7, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género.

2.1. Acoso sexual.

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”.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Ejemplos:

- *El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.*
- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su género.*

Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Ejemplos:

- *Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*
- *El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito.*

También pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la empresa.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.2. Acoso por razón de género.

El “acoso por razón de género” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2.3. Acoso moral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado 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 o trabajadora, 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.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente

(no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, por ejemplo, su jefe/a.
- Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- Acoso laboral ascendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al **sujeto activo** se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo** éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El **ámbito del acoso sexual** será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3. Medidas Preventivas

Para evitar los casos de acoso, resultado fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

1.- Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

2.- Divulgación del Protocolo.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas y todos los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Empresa. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

3.- Responsabilidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

4. Procedimiento de actuación

El procedimiento deberá ser ágil, creíble, con garantía de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y evitando que la persona acosada deba repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

1º DENUNCIA

Por escrito, se presentará a las personas designadas por el Comité de Igualdad, figurando:

- Nombre y firma de la persona que presenta la denuncia (víctima, representante de los trabajadores o en su defecto un compañero de trabajo, personal de dirección o responsable de área.
- Nombre de la persona acosada.
- Nombre de la persona presuntamente acosadora.
- Naturaleza y hechos del acoso. Consecuencias psicológicas (informe del psicólogo) y efectos en el rendimiento laboral.
- Fecha/s y hora/s del acoso.
- Nombre de los testigos si los hay. Otras pruebas: Emails, partes de baja,

WhatsApp...

- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que realice la denuncia.

A tal efecto, se diseñará una plantilla que estará disponible para todos los empleados a través de la página web corporativa para su descarga y envío a través del canal.

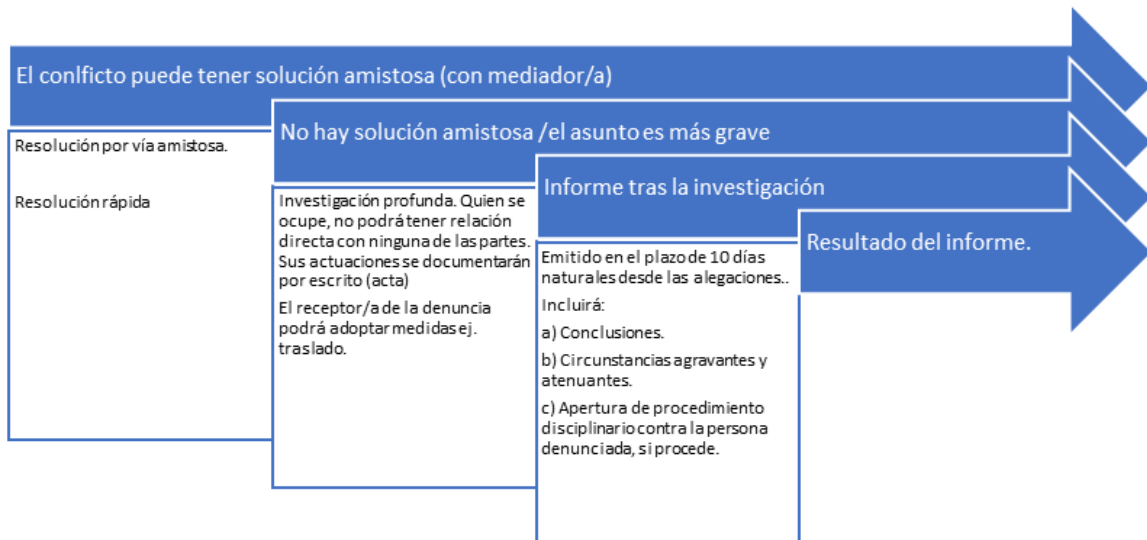
Se comunicará a la persona acusada para que pueda presentar alegaciones en un plazo máximo de 15 días naturales.

No serán objeto de tramitaciones las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

2º PROCESO



- 1. Garantías:** Todos los participantes en el procedimiento deberán guardar el deber de sigilo (lo contrario será falta grave). A tal efecto, se firmará un acuerdo de confidencialidad.
- 2. Análisis de la denuncia:** En un primer análisis del caso, se determinará si es conflicto de fácil solución, señalándose a tal efecto una persona mediadora. En caso de mayor complejidad, en este momento se designará la persona que investigue con mayor profundidad y quien realice el seguimiento.



El informe puede dar como resultado:

- **Sobreseimiento**, porque se considere que las pruebas no son concluyentes. Si hay mala fe por haber denunciado, al denunciante se le abrirá expediente disciplinario.
- Establecer una **sanción**: Si la sanción no conlleva traslado forzoso o despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que agresor/a y víctima no convivan en el mismo ambiente laboral. Las sanciones están recogidas en el Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento.

Las conductas de represalia hacia los participantes de este proceso, serán consideradas como falta laboral incoándose expediente disciplinario.

- 3. Seguimiento:** Será más cuidadoso según lo sea el grado de afectación de la víctima a quien se le brindará el apoyo/rehabilitación necesarios preguntándole sobre el restablecimiento de la normalidad en principio semanalmente.

5. Anexo: Faltas y agravantes

A modo de ejemplo, si bien la lista puede ampliarse, se muestran los siguientes:

FALTA GRAVE	FALTA MUY GRAVE	AGRAVANTES
Acoso ambiental	Chantaje sexual	Reincidencia en el acoso
	Reiteración de falta grave	Existencia de 2 ó más víctimas.
	Conducta que sea falta grave según sentencia firme.	Discapacidad física o mental del acosado/a.
	Falta grave si el infractor/a es directivo o superior.	Contratación temporal, de prueba/becario, de la víctima.