

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO



ÍNDICE

1. OBJETIVO

2. POLÍTICA ESTABLECIDA

3. TIPOS DE ACOSO

3.1. Acoso sexual y por razón de sexo

3.2. Acoso moral

3.3 Acoso laboral ascendente, descendente y horizontal

4. CONSECUENCIAS (físicas, sociales y laborales)

5. NORMATIVA

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

7. ANEXOS

I- Modelo de compromiso

II- Denuncia por acoso

III- Modelo comunicado a los trabajadores

1. OBJETIVO

ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

De esta manera, el presente protocolo tiene como objetivo establecer en ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita.

2. POLÍTICA ESTABLECIDA

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo.

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado, el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

Tiene también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este protocolo.

En consecuencia queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.

3. TIPOS DE ACOSO

3.1. Acoso sexual y por razón de sexo

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.

Constituye **acoso por razón de sexo**, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Por tanto, podríamos definir el acoso sexual como todas aquellas conductas de naturaleza sexual incluyendo verbal, no verbal y física o cualquier otro tipo de comportamiento que tenga relación con el sexo y que afecta en mayor o menor medida la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo por parte de superiores y/o compañeros.

Dicho comportamiento sexual es inaceptable en los casos siguientes:

- La persona víctima de ese comportamiento lo considere como indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Represalias laborales hacia la persona por haberse negado o sometido a dicho comportamiento.
- Creación de un entorno intimidatorio, hostil y humillante para la persona víctima de ese comportamiento.

Las conductas presentes en el acoso sexual se clasifican en tres grandes grupos:

	Conductas Verbales	Conductas físicas	Otras conductas
Leve	<ul style="list-style-type: none"> • Bromas, chistes con contenido sexual • Piropos ofensivos • Comentarios insultantes hacia una persona con carácter sexual. • Reiteración en la petición de citas. • Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general. 	<ul style="list-style-type: none"> • Violación del espacio vital de una persona 	<ul style="list-style-type: none"> • Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien • Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.
Moderado	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir relaciones sexuales sin presión. • Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual. 		Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en internet o enviar por correo electrón cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer pósters con connotaciones sexuales.
Grave	<ul style="list-style-type: none"> • Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, prevendas para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa. • Amenazas de represalia/as sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tocar, pellizcar, agarrar. • Acariciar, besar o abrazar. • Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo. • Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual” 	



Del mismo modo, que diferenciamos entre acoso sexual, moral... El acoso sexual se divide a su vez en chantaje sexual/ de intercambio o acoso quid pro quo y el acoso ambiental.

En el chantaje sexual se obliga al trabajador a someterse a determinadas peticiones sexuales para no ser perjudicado laboralmente o tener beneficios laborales. En acoso ambiental, las conductas generan un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado y dicho ambiente puede ser creado por superiores o compañeros de trabajo.

3.2. Acoso moral

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

El acoso moral es un fenómeno que daña al empleado y afecta a la integridad del trabajador. Manifiesta una evidente desigualdad de poder, proveniente en su mayoría de superiores jerárquico en el cual se pone en riesgo el empleo y se atenta contra la personalidad, dignidad y bienestar integral.

A su vez dicho acoso moral también se puede producir por los propios compañeros de trabajo lo cual se manifiesta en burlas, ofensas, exclusión, pudiendo llegar a la agresión física.

La personalidad del agresor y de la víctima son características que pueden favorecer el acoso. Trabajadores que destacan por su valía profesional, características de personalidad en otros son objeto de mayor probabilidad de sufrir acoso moral. Por otra parte, el tipo de relación interpersonal, su frecuencia e intensidad son elementos que inciden en la aparición de dicho acoso, su frecuencia y gravedad. Otro elemento que incrementa la aparición y gravedad de dicho acoso es la ausencia de liderazgo, la manipulación, la deficiente motivación y la carencia de reconocimientos e incentivos producen un perjuicio en la víctima la cual no dispone de armas suficiente para afrontar dicha agresión.



3.3 Acoso laboral ascendente, descendente y horizontal

- ❖ **Acoso laboral ascendente:** Un trabajador de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.
Este tipo de acoso se explica fundamentalmente por la dificultad por parte de los subordinados de aceptar a la persona que ocupa el nivel superior. Es decir, el mobbing ascendente se produce cuando un superior es víctima de sus subordinados.

- ❖ **Acoso laboral descendente:** Un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.
Se ha afirmado que puede tratarse de un superior que realiza conductas de acoso por miedo a perder el control o para destacar.

- ❖ **Acoso laboral horizontal:** Un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico, de manera que un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo.

4. CONSECUENCIAS

- ❖ **Consecuencias físicas:** Se da un amplio abanico de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).
- ❖ **Consecuencias sociales:** Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento, conductas facilitadas y reforzadas por el aislamiento progresivo que el entorno laboral genera alrededor de la víctima, retirándose incluso algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen.

En general, la víctima no quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas la consideran una fracasada, teniendo miedo de enfrentarse a las posibles críticas.

- ❖ **Consecuencias laborales:** Las consecuencias en el área laboral suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima. Debido al mobbing se suele solicitar una baja laboral por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y mentir sobre su salida de la empresa. Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral.

5. PROCEDIMIENTO

- La empresa elaborará un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral (el presente documento).
- La empresa hará constar la adscripción al protocolo mediante la firma del documento modelo de compromiso (anexo I).
- La empresa informará a los trabajadores de dicho procedimiento registrando dicha entrega por escrito.
- La empresa facilitará un Diario de Incidentes de Acoso Psicológico en los trabajos producidos y estará bajo custodia de un trabajador y un suplente. Estos velarán por su custodia y comunicarán a la persona responsable en la empresa la existencia de un presunto acoso. En ningún caso, el Diario de Incidentes permanecerá custodiado por víctima ni agresor/a. En dichos casos, la comunicación de la incidencia y la custodia se realizará a una persona externa a la empresa.

En los casos en los cuales se produzca un supuesto acoso y, por tanto, se active el protocolo. Se actuará del siguiente modo:

- La empresa y la persona acosada elegirán un mediador, pudiendo ser el delegado de personal en caso de existir, en caso que no exista será elegido por empresa y la persona acosada. Dicho mediador será aceptado por víctima y agresor/a.
- Dicho mediador, tras un proceso de entrevista a víctima y acosador/a, y en virtud de los datos obtenidos en está, cumplimentará el modelo denuncia por acoso (anexo II).
- Tras dicho informe, la empresa aplicará las medidas preventivas y correctoras necesarias para limitar las consecuencias e impedir su repetición presente y futura.

6. NORMATIVA

- ❖ Acuerdo **Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo** (2007)
- ❖ **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- ❖ La **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso laboral, sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- ❖ El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo No/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE establecerá las siguientes medidas:

- ❖ La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ❖ La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- ❖ La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- ❖ La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- ❖ La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- ❖ Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
- ❖ La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.
- ❖ Se pondrá a disposición de los trabajadores de la empresa el Diario de Incidentes de Acoso Psicológico en el trabajo.



8. ANEXOS



I- Modelo de compromiso

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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.

La entidad ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.



En San Vicente del Raspeig, a 19 de mayo de 2022

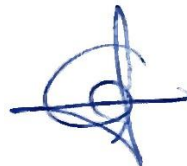
***Se ratifica a fecha 30 de julio de 2024.**

Fdo:

Fdo:



La Dirección



La representación legal de los trabajadores

II- Modelo denuncia por acoso

SOLICITANTE (Marque con una X):

- Persona afectada
 Dirección
 Delegada personal/sindical
 Unidad/área afectada
 Otros: _____

DATOS PERSONALES LA PERSONA/S AFECTADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

CENTRO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- SI: _____
 NO: _____

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso.

Localidad y fecha:

Firma de la persona Interesada:



III- Modelo comunicado a los trabajadores

La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- ❖ No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacía sus empleados/as.
- ❖ Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- ❖ Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- ❖ Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- ❖ Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- ❖ Ofrecer el apoyo necesario para restablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.
- ❖ Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

