PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Asociación de Daño Cerebral Adquirido
de la Provincia de Alicante

Versión en lectura fácil

Este documento explica con palabras sencillas
el protocolo de ADACEA frente al acoso en el trabajo.

> **Protocolo**
> Es un documento que explica los pasos que hay que seguir cuando pasa algo.

Es una adaptación.
El documento oficial es el protocolo original.

ÍNDICE

1. Objetivo
2. Qué piensa ADACEA sobre el acoso
3. Tipos de acoso
4. Consecuencias del acoso
5. Qué hacer si hay acoso
6. Leyes y normas
7. Cómo prevenimos el acoso
8. Anexos: documentos para rellenar

1. OBJETIVO

ADACEA quiere que en el trabajo haya un buen ambiente.
Un ambiente sano y sin acoso.

> **Acoso**
> Es cuando una persona o un grupo trata mal a otra persona de forma que le hace daño, la humilla o le da miedo.

ADACEA no permite el acoso.

Este protocolo sirve para que una persona trabajadora
que cree que sufre acoso, o que lo ve,
sepa qué puede hacer.

También sirve para:

- Averiguar si de verdad hay acoso.
- Tomar medidas para pararlo.
- Evitar que vuelva a pasar.

2. QUÉ PIENSA ADACEA SOBRE EL ACOSO

Todas las personas trabajadoras tienen derecho
a que las traten con respeto.

ADACEA se compromete a que el trabajo sea un lugar:

- Donde se respeta a todas las personas.
- Sano para el cuerpo y para la mente.
- Donde nadie es discriminado por ser hombre o mujer ni por su orientación sexual.

> **Discriminar**
> Es tratar peor a una persona por ser como es.

ADACEA dice claramente que:

- Rechaza cualquier tipo de acoso en el trabajo.
- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a trabajar sin miedo.
- Si alguien sufre acoso, recibirá apoyo y ayuda.
- Las denuncias se atenderán lo más rápido posible.
- Las denuncias se tratarán con respeto a la intimidad, en secreto y sin ponerse de parte de nadie.

El acoso está prohibido.

Acosar a otra persona es una falta grave o muy grave.
La persona que acosa recibirá una sanción
según el convenio colectivo.

> **Convenio colectivo**
> Es el documento con las normas de trabajo
> que tienen que cumplir la entidad y las personas trabajadoras.

3. TIPOS DE ACOSO

3.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acoso sexual es cualquier comportamiento de tipo sexual
que ofende a una persona
o hace que se sienta humillada o con miedo.

Puede ser con palabras, con gestos o tocando a la persona.

Acoso por razón de sexo es tratar mal a una persona
por ser mujer o por ser hombre.

También es acoso tratar mal a una persona
porque ha denunciado una discriminación.

Un comportamiento sexual no está permitido cuando:

- La persona no lo quiere y le parece ofensivo.
- La persona sufre consecuencias en su trabajo por decir que no o por aceptar.
- Hace que el ambiente de trabajo sea hostil, humillante o dé miedo.

Ejemplos de acoso sexual:

Gravedad	Ejemplos
Leve	• Bromas o chistes sexuales. • Piropos ofensivos. • Insultos de tipo sexual. • Pedir citas una y otra vez. • Comentarios que desprecian a las mujeres. • Acercarse demasiado a una persona sin que quiera. • Mirar el cuerpo de alguien de forma insistente o con intención sexual. • Hacer sonidos o gestos obscenos.
Moderada	• Pedir relaciones sexuales. • Hacer preguntas íntimas sobre la vida sexual de una persona. • Mostrar, enviar o poner imágenes, mensajes o carteles de tipo sexual.
Grave	• Chantaje sexual: ofrecer ventajas en el trabajo a cambio de favores sexuales, o amenazar si no se aceptan. • Tocar, pellizcar, agarrar, acariciar, besar o abrazar sin permiso. • Impedir que una persona se mueva para tocarla. • Agresión sexual. Es un delito.

Hay 2 formas de acoso sexual:

- **Chantaje sexual:** obligar a una persona a aceptar peticiones sexuales para no perjudicarla en el trabajo o para darle ventajas.

- **Acoso ambiental:** comportamientos que hacen que el ambiente de trabajo sea hostil, humillante o dé miedo. Lo pueden hacer jefes o compañeros.

3.2. Acoso moral

El acoso moral es cuando una persona o un grupo
trata mal a otra persona en el trabajo
de forma repetida y durante mucho tiempo.

Puede ser con palabras, con gestos o de otras formas.

Quien acosa quiere:

- Dañar la imagen de la persona.
- Dejarla sin comunicación con los demás.
- Impedir que haga bien su trabajo.
- Que al final la persona deje su trabajo.

Muchas veces lo hace un jefe o una jefa.
También lo pueden hacer los compañeros,
con burlas, ofensas, apartando a la persona
e incluso con agresiones.

Hay cosas que hacen más fácil que aparezca el acoso.
Por ejemplo:

- Una mala organización o falta de liderazgo.
- La manipulación.
- Que no se reconozca el trabajo de las personas.

A veces sufren acoso personas que destacan en su trabajo.

3.3. Acoso desde arriba, desde abajo y entre compañeros

- **Acoso ascendente:** una o varias personas acosan a su jefe o jefa.
- **Acoso descendente:** un jefe o una jefa acosa a una persona que trabaja a su cargo.

- **Acoso horizontal:** una o varias personas acosan a un compañero o compañera del mismo nivel.

4. CONSECUENCIAS DEL ACOSO

El acoso hace mucho daño a la persona que lo sufre.

Consecuencias en el cuerpo:

- Problemas de corazón y de tensión.
- Dolores de espalda, de cuello y temblores.
- Sensación de ahogo.
- Dolor de tripa, náuseas y vómitos.

Consecuencias en la vida social:

- La persona se aísla y evita a los demás.
- Algunas personas de su entorno se alejan.
- Siente que ha fracasado y tiene miedo a las críticas.

Consecuencias en el trabajo:

- La persona puede tener que coger una baja por estrés.
- Puede perder el trabajo o la confianza en sí misma.
- Le cuesta más encontrar otro trabajo.

5. QUÉ HACER SI HAY ACOSO

Lo que hace ADACEA para estar preparada

- Tiene este protocolo.
- Firma un compromiso contra el acoso (anexo I).
- Informa a todas las personas trabajadoras del protocolo y deja constancia por escrito.
- Tiene un Diario de Incidentes de Acoso.

> **Diario de Incidentes de Acoso**
> Es un documento donde se apuntan los casos de posible acoso.
> Lo guardan una persona trabajadora y otra que la sustituye.
> Estas personas avisan a la persona responsable de ADACEA.

El Diario nunca lo puede guardar
la persona que sufre el acoso ni la persona que acosa.
Si fuera así, el aviso se hace a una persona de fuera de ADACEA.

Los pasos si hay un posible caso de acoso

1. ADACEA y la persona que sufre el acoso eligen a una persona mediadora. Puede ser la delegada o el delegado de personal, si lo hay. La persona que sufre el acoso y la persona que acosa tienen que aceptarla.
2. La persona mediadora habla con las 2 personas.
3. Con lo que ha averiguado, la persona mediadora rellena la denuncia por acoso (anexo II).
4. ADACEA toma las medidas necesarias para parar el acoso, reducir sus efectos y evitar que vuelva a pasar.

> **Persona mediadora**
> Es una persona que escucha a las 2 partes
> y ayuda a aclarar lo que ha pasado.

Si sufres acoso o ves que alguien lo sufre, cuéntalo.

Tu información se tratará con la máxima discreción.

6. LEYES Y NORMAS

Este protocolo se basa en estas normas:

- El Acuerdo europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, del año 2007.
- Las normas europeas sobre igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo: la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE. Dicen que el acoso es discriminación y que hay que prohibirlo y sancionarlo.
- El criterio de la Inspección de Trabajo número 69/2009. Dice que no prevenir la violencia en el trabajo es una falta.

7. CÓMO PREVENIMOS EL ACOSO

Para evitar el acoso, ADACEA:

- Promueve el respeto y la igualdad en el trabajo.
- Acompaña a las personas nuevas para que no se queden solas, al principio y después.
- Tiene en cuenta la situación personal y la cultura de cada persona nueva.
- Informa y forma a las personas trabajadoras sobre qué comportamientos se permiten y cuáles no.
- Prohíbe los comentarios, mensajes y actitudes que falten al respeto.
- Si detecta malos comportamientos en un equipo, habla enseguida con la persona responsable y se hacen reuniones para solucionarlo.
- Busca siempre nuevas formas de mejorar la convivencia en el trabajo.
- Pone el Diario de Incidentes de Acoso a disposición de todas las personas trabajadoras.

8. ANEXOS

Los anexos son documentos que van al final del protocolo.

Anexo I. Compromiso de ADACEA contra el acoso

La Constitución Española dice que todas las personas
tienen derecho a que se respete su dignidad,
a no ser discriminadas y a ser tratadas por igual.

El Estatuto de los Trabajadores dice que las personas trabajadoras
tienen derecho a que se respete su intimidad
y a estar protegidas del acoso.

Por eso, ADACEA se compromete a:

- Respetar los derechos humanos y los derechos de las personas trabajadoras.
- No discriminar a nadie.
- Respetar la vida personal, familiar y la intimidad de cada persona.
- Crear y proteger un ambiente de trabajo donde se respete a todas las personas.
- Rechazar el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Rechazar la discriminación por origen, religión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra razón.
- Rechazar cualquier violencia en el trabajo, física o psicológica.

Firmado en San Vicente del Raspeig, el 19 de mayo de 2022.
Se volvió a aprobar el 30 de julio de 2024.

La Dirección	La representación de las personas trabajadoras

Anexo II. Denuncia por acoso

Usa este documento para pedir que se ponga en marcha el protocolo.

¿Quién presenta la denuncia? Marca una casilla con una X.

☐ La persona que sufre el acoso ☐ La Dirección

☐ La delegada o el delegado de personal

☐ El área o el equipo afectado

☐ Otra persona: _____

Datos de la persona o personas que sufren el acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Centro de trabajo:

¿Qué ha pasado? Cuenta lo que ha pasado.

¿Qué soluciones propones?

¿Añades documentos?

☐ Sí ☐ No

Pido que se ponga en marcha el Protocolo frente al Acoso.

Lugar y fecha: _____

_____

Firma de la persona que
presenta la denuncia

Anexo III. Comunicado a las personas trabajadoras

La Dirección de ADACEA sabe que las personas trabajadoras pueden sufrir agresiones físicas, psicológicas o sexuales, como amenazas o abusos.

Estas agresiones las pueden hacer personas de dentro o de fuera del centro de trabajo.

Por eso, la Dirección se compromete a:

- No permitir ningún tipo de violencia en el trabajo.
- Dirigir y apoyar las medidas para prevenir la violencia.
- Decidir quién se encarga de cada tarea y pedir la opinión de las personas trabajadoras.
- Informar y formar a las personas trabajadoras para prevenir la violencia.
- Explicar qué hacer cuando hay un caso de violencia y apuntar cada caso.
- Apoyar a las personas que han sufrido violencia, siempre con total confidencialidad, es decir, en secreto.

Si sufres violencia en el trabajo o ves que alguien la sufre, cuéntalo.

Tu información se tratará con la máxima discreción.

Diario de Incidentes de Acoso en el trabajo

Número: _____ Fecha del aviso: _____

Datos de la persona que sufre el acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Datos de la persona que acosa

Nombre y apellidos:

DNI:

¿Cuándo ha pasado?

Desde: _____ Hasta: _____

¿Qué ha pasado? Describe las agresiones.

Nombre: _____

_____

Firma