

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO.

1.- PREÁMBULO.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención”.

La cláusula 12.3 del Convenio Colectivo 2008/2010 establece que “la dirección de la Empresa y la representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual, y de género y arbitrar procedimientos específicos para su prevención”.

La LPRL establece que “todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos”.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones de constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la empresa.

Incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

2.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

ACOSO LABORAL:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica

de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral..

Se establecería una relación de poder por parte de la persona acosadora hacia la persona acosada, que se manifestaría a través de la agresión psíquica de forma sutil o explícita, en algunas ocasiones esta agresión psíquica pudiera estar acompañada de la agresión física.

ACOSO SEXUAL:

Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas o motivaciones tienen sus orígenes en el papel atribuido históricamente a mujeres y hombres, tanto socialmente como económicamente, afectando también a su situación en el mercado laboral.

Las víctimas de acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, y las personas acosadoras pudieran ser, del mismo modo, mujeres y hombres.

Existen, de manera diferenciada, unos grupos de riesgo con más posibilidades de sufrir acoso sexual.

Los grupos de riesgo son las mujeres en general, divorciadas y separadas, las incorporadas recientemente al mercado laboral, incapacitadas, las que pertenecen a alguna minoría étnica, mujeres que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente son ocupados por hombres, personal temporal, personas homosexuales y jóvenes.

ACOSO DE GÉNERO:

Consiste en tratar a otra persona de modo distinto por el hecho de ser de otro sexo, con observaciones o comportamientos sexistas.

3.- PROCESOS DE ACOSO.

ACOSO LABORAL:

Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.

Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.

Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.

El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.

Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento

Denegación infundada de periodos de licencia o formación.

El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.

Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.

Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros.

Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.

Asignación sistemática de las tareas más penosas.

Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.

Alterar el entorno laboral de la persona.

Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como “chivo expiatorio “de los problemas que puedan suceder en ese espacio.

Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

ACOSO SEXUAL:

Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a

Miradas lascivas y gesticulaciones lascivas.

Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.

Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe

Citas de trabajo fuera de la jornada laboral

Contactos físicos deliberados y no deseados.

Peticiones explícitas de favores sexuales.

Generación de presiones para conseguir actividad sexual.

Cualquier tipo de chantaje sexual.

Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.

Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

ACOSO DE GÉNERO:

Es generado en el contexto del lenguaje sexista.

Comparaciones sexistas ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social y laboral. Generalmente es la mujer la víctima de estos comportamientos destinados a infravalorar y menospreciar su figura en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.

Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos.

3.- CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO.

Psíquicas:

Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.

Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia

Sensación de vulnerabilidad.

Sentimiento de indefensión y/o de culpa.

Dificultades de concentración.

Tristeza.

Estrés

Cuadros depresivos.

Inestabilidad emocional.

Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

Físicas:

Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc....).

Laborales:

Desmotivación e insatisfacción.

Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.

Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.

Aumento de absentismo.

Cambios de trabajo.

Otras situaciones derivadas del acoso.

En la empresa:

Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, etc. ...), que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la empresa.

Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.

Más siniestralidad, aumento del número de accidentes.

Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc....

Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.

Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

En la sociedad:

Permite las desigualdades sociales, sobretodo cuando se trata de mujeres, que son las más afectadas en un contexto de vulneración social.

4.-RECOMENDACIONES A LAS PERSONAS AFECTADAS.

Las personas acosadas deben mostrar su repulsa a las pretensiones, a las situaciones ajenas a la relación laboral, que consideren ofensivas. Si a pesar de todo eso, el acosador insiste en su comportamiento, pueden:

Conseguir, si es posible, pruebas y testimonios de fe.

Explicarlo a alguna persona de su confianza.

Hacerlo saber al personal técnico de prevención y al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención de riesgos laborales (SMPRL).

Hacerlo saber a la representación sindical.

Denunciarlo a un cargo con más autoridad.

Emprender acciones legales. En este caso, es conveniente buscar asesoramiento legal de un abogado/a con conocimientos en este campo.

5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA.

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en la empresa son:

Campañas de sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales de los/as trabajadores/as.

Formación específica en esta materia destinada al personal de los servicios de prevención y las unidades de recursos humanos.

Realización de sesiones informativas a los/as trabajadores/as para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.

Manifiestar, por parte de los órganos directivos, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en su personal.

Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.

Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.

Establecer medidas para evitar represalias contra los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso.

Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.

Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso si se realizaran estas.

Realizar acciones formativas en técnicas de comunicación y de gestión de estrés.

6.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Antes de la puesta en marcha del procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso, es conveniente crear una “comisión de emergencia”, compuesta por un máximo de 3 personas integrantes del comité técnico, para poder asesorar a la persona acosada.

a) Escrito.-

Poner en conocimiento a través de un escrito, por parte de la persona afectada, los hechos acaecidos a la unidad de RRLL. También tendrá derecho a remitir este escrito a alguien de confianza de la persona afectada del servicio de prevención, a los/as delegados/as de prevención, a la representación sindical y/o a Inspección de trabajo.

La persona que presente queja por acoso tendrá derecho a dejar de trabajar con la persona denunciada, previa solicitud de medida cautelar, sin que pueda ser objeto de trato discriminatorio o injusto.

b) Desarrollo.-

Cuando la unidad de RRLL reciba la información se recogerá toda la documentación y pruebas disponibles de los hechos, se informará al Comité Técnico para que inicie un estudio del lugar de trabajo, **se pondrán también en marcha las medidas médicas necesarias** de soporte a la persona afectada por parte del personal sanitario. Lo comunicará a los/as delegados/as de prevención que han de ser informados de todas las circunstancias que pueden afectar al trabajador/a.

Si la comunicación se hace al Comité Técnico, atendiendo que los hechos puedan ser constitutivos de delito o falta disciplinaria, se informará de inmediato a RRLL., que iniciará una recogida de los hechos y se informará a los/as delegados/as de prevención.

c) Entrevista.-

Se celebrará una reunión con ambas partes, de manera individual y sucesiva por parte del Comité Técnico

En primer lugar, se entrevistará a la persona acosada para impedir, en la medida de lo posible, que el proceso de investigación y resolución se alargue en perjuicio de la persona acosada, y se puedan tomar medidas cautelares encaminadas a evitar el presunto acoso por parte del agresor.

La persona entrevistada podrá ser asistida de alguna persona de su confianza, con el fin de acompañarla y asesorarla en el desarrollo de la entrevista.

Se levantará acta de cada una de las entrevistas a las que tendrá acceso todo el Comité Técnico.

d) Informe.-

A partir de la información recogida, RRL. abrirá un expediente informativo del cual formarán parte los informes de los/as técnicos/as y del personal sanitario de los servicios de prevención.

e) Resolución.-

Con el expediente informativo, RRL. resolverá sobre los hechos acaecidos, o abrirá un expediente disciplinario y dictará medidas cautelares, entre las cuales puede haber un control médico por parte del personal sanitario de vigilancia de la salud.

En caso de que se resuelva sin abrir expediente, se informará a las partes implicadas y a los servicios de prevención.

El desarrollo de los expedientes disciplinarios está regulado normativamente y, una vez acabado, puede acabar en sanción por la parte actora o en cierre sin sanción a la persona inculpada.

Una vez concluido el expediente disciplinario, tanto si acaba en sanción como si no, se informará al CPSS de los resultados y de las medidas correctoras adoptadas.

Así mismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no acaba, se hará una revisión de la situación laboral de la persona acosada.

Durante todos estos trámites hay que tener en cuenta que:

Se ha de mantener la más estricta confidencialidad para proteger a las personas involucradas en el proceso.

A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguien de su confianza.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.

Así mismo, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

f) Medidas a tomar.-

Las medidas que se adopten al respecto, en ningún caso supondrán para la persona acosada, un perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales ni podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas.

Las medidas que se adopten pueden suponer el traslado del centro de trabajo de la persona acosada, del cambio de turno o cambio horario u otro tipo de medidas, pero siempre será de libre elección por parte de la persona acosada.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia, atestigua, o ayude en las investigaciones del acoso, será objeto de represalias.

Si durante el transcurso de las investigaciones, la víctima causara baja por IT. Derivada de la situación, se podrá derivar a los/as facultativos/as médicos/as o profesionales que puedan prestarle ayuda.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la NL al respecto de las calificaciones de sanciones.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán

igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

8.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO.

Estará formado por:

3 personas de los servicios de prevención nombrados a tal efecto por la empresa, garantizando que tienen reconocida experiencia sobre la materia.

1 persona de RLLL con capacidad para gestionar de manera independiente el proceso del expediente, su desarrollo y resolución.

1 persona mancomunada del servicio de prevención de riesgos laborales (SMPRL).

9.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.

Constitución del Comité Técnico: 5 días desde la recepción del escrito

Alegaciones a la composición del Comité Técnico: 5 días desde la constitución.

Información recibida por el Comité Técnico: El plazo de admisión de documentación para la investigación de los hechos los fijara el propio Comité.

Entrevista a las partes afectadas: 5 días desde la constitución del comité técnico.

Alegaciones al acta de la entrevista: Una vez recibida copia del acta por las personas afectadas se abre un plazo de 5 días para posibles alegaciones.

Resolución y propuesta: 10 días desde la finalización del periodo de alegaciones.

Comunicación de resolución o propuesta: 3 días desde la finalización de la resolución.

La comunicación se realizará a los/as afectados/as, a RLLL, a los/as delegados/as de PRL del CPSS.

10.-EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.

EVALUACIÓN INICIAL:

Al ser un procedimiento que afecta al conjunto de la plantilla, fundamentalmente porque afecta a las condiciones laborales individuales y colectivas, es necesario que a este protocolo tenga acceso todos los/as trabajadores/as, mediante un buzón de acceso, haciendo posible la participación para poder conocer y mejorar aspectos del contenido del mismo.

A tal efecto se confeccionará un buzón de acceso a todos los/as trabajadores/as con sus recomendaciones y éstas tendrán que ser tenidas en cuenta por la dirección de la empresa.

EVALUACIÓN CONTINUA:

Durante el desarrollo del protocolo, se irán anotando las observaciones que ayuden a estimar la conveniencia o no de las acciones previstas y los motivos para conseguir la evaluación final.

EVALUACIÓN FINAL:

A los 2 años de implantado el procedimiento se analizará la adecuación del mismo a la finalidad última de prevenir y erradicar el acoso laboral y/o sexual en la empresa.

Se estudiarán todas las observaciones anotadas y se analizará el impacto de todas las medidas preventivas adoptadas.

Una vez realizada esta evaluación se procederá a:

Mantener el protocolo en su integridad.

Modificar el protocolo incluyendo las propuestas

Eliminación del protocolo.

La aprobación de cualquiera de estas tres medidas se llevará a cabo por el mismo método que la evaluación inicial.