

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y DE ACOSO MORAL DE LA ASOCIACION APSA

Contenido del Protocolo:

- 1.- Declaración de Principios.
- 2.- Definir medidas de prevención en el trabajo.
- 3.- Definir conductas no toleradas.
- 4.- Medidas de sensibilización y seguimiento.
- 5.- Objeto y alcance del protocolo.
- 6.- Procedimiento de actuación.

1. Declaración de Principios.

DECLARACION DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y DE ACOSO MORAL

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral 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.

La manera más efectiva 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 en cualquiera de sus manifestaciones.

La Asociación APSA ha sido consciente desde sus inicios del valor que tiene el respeto a la dignidad y a la diversidad en el lugar de trabajo. En este sentido la Asociación APSA reprueba y condena el acoso o cualquier otro tipo de violencia en el ámbito laboral en la medida en que estos comportamientos afectan al bienestar de las personas trabajadoras en distintos ámbitos de su vida y perjudican y repercuten en todo el personal no solo en las personas directamente afectadas.

Es por todo ello, que la Asociación APSA se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que pudieran producirse en este ámbito, así como a la creación de un Protocolo de prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral.

El Protocolo de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral contendrá unas medidas específicas de prevención, unas medidas de sensibilización y un procedimiento de actuación. Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de la plantilla que deben contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización de la plantilla e informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que pudieran tener conocimiento.

Esta declaración se comunicó a toda la plantilla de la Asociación APSA

Desde RRHH se difunde por email el Protocolo a la plantilla y además aparece publicado en la web de la empresa.

2.- Definir medidas de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral en el trabajo:

Con el fin de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral la Asociación APSA elaborara como medidas de prevención códigos de conductas de buenas prácticas y realizara campañas informativas.

Además, la RLT deberán colaborar en la prevención del acoso sensibilizando a la plantilla frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de conductas o comportamientos de las que tengan conocimiento y que pudieran ocasionar o propiciar el acoso.

3.- Definir conductas no toleradas.

Antes de proceder a definir las conductas no toleradas debemos distinguir entre dos términos que a veces se confunden: "conflicto" y "acoso".

Conflicto: es una situación que se da entre dos o más personas por una oposición de intereses.

Acoso: Cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, está incurriendo en algún tipo de acoso. Acosar es realizar una acción o conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en la otra persona.

El **Acoso Sexual** según art.7.1. de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombre: "Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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."

El **Acoso por razón de sexo** según art.7.2. de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombre: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Discriminación por embarazo o maternidad según el art. 8 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombre: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.”

El **Acoso Moral** se entiende cuando es reiterado y durante un tiempo en el ámbito de organización de la empresa producido por compañeros o compañeras y/o superiores acarreado un perjuicio físico y/o psicológico al que lo sufre.

Se espera que, en el ámbito del trabajo, cada persona actúe con responsabilidad, cumpliendo con sus obligaciones y trabajando en equipo con sus compañeras o compañeros. Sin embargo, no es siempre así. Una persona en su trabajo puede ser víctima de acoso laboral cuando otra persona empleada o su superior se dedican a hostigarla. Esta presión se conoce como **mobbing** cuando se produce dentro del entorno laboral. La persona que sufre acoso se ve atormentada por críticas continuas a su desempeño o capacidad, y por lo general la persona acosadora intenta que la persona acosada renuncie a su empleo o modifique su conducta.

Cuando el acoso lo lleva a cabo un superior jerárquico abusando de su poder para intimar sexualmente con otro empleado se habla de **acoso sexual**. El acoso puede ser a través de comentarios obscenos, insinuaciones o incluso el contacto físico.

Cuando el hostigamiento se produce en una institución educativa y el maltrato es hacia un estudiante se produce **acoso escolar**, también conocido como **bullying**, y el acoso puede incluir violencia física, burlas, humillaciones y cualquier forma que afecte al estado emocional e integridad de la persona afectada.

También se puede producir acoso a distancia, a través de Internet o teléfono móvil, y se denomina **ciberacoso**. Normalmente el ciberacoso se produce conjuntamente con otras formas de acoso y que suponen un contacto directo con la persona acosada.

Ejemplos Conductas Acoso Moral No Toleradas:

De tipo Organizacional:

- Restricción por el/la superior de las posibilidades de hablar.

- Cambio de ubicación en el puesto de trabajo de una persona empleada aislándola de los compañeros y/o compañeras.
- Prohibir a trabajadoras y trabajadores que hablen con una persona determinada de la plantilla.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Asignar tareas degradantes o ridículas, sin contenido, imposibles o totalmente en desacuerdo con la categoría profesional de la persona empleada, así como obligarla a asumir responsabilidades excesivas y no acordes con su puesto de trabajo.
- No ordenar ningún tipo de tarea.
- Cuestionar sistemáticamente y notoriamente las decisiones de una persona.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.

De tipo relacional:

- Restringir a compañeros y/o compañeras la posibilidad de hablar con otras personas.
- Tratar a alguien de la plantilla como si no existiera.
- No hablar directamente con la persona acosada respecto a algo que le concierne y es necesario para el desempeño de su trabajo.
- Rehusar la comunicación a través de miradas y gestos.

Comportamiento o conductas no toleradas y que atentan contra la vida privada de la víctima:

- Críticas sistemáticas sobre la vida privada de alguien.
- Dar a entender que tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de su discapacidad.
- Imitar voces, gestos, etc.
- Ridiculizar a alguien.
- Difundir comentarios negativos de índole personal o rumores sobre cuestiones infundadas.

Ejemplos Conductas Acoso Sexual No Toleradas:

- La petición de favores sexuales para sí o una tercera persona a cambio de promesas de mejora en las condiciones de trabajo, y en caso de negación amenaza de menoscabo de las mismas o incluso el despido.
- La realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el trabajo, sin tener en cuenta la ofensividad a terceras personas. Quedan incluidas las practicas que degradan el buen clima laboral, tales como, expresiones vulgares, alusiones abusivas, gestos o comentarios obscenos o indecentes, exposición de imágenes de contenido sexual o el envío de ellas.

Ejemplos Conductas Acoso Por razón de condición No Toleradas:

- Negar acceso a formación y/o promoción por razón de circunstancia personal, tal como creencias o la orientación sexual.
- Negar mejoras en condiciones laborales incluidas las retributivas por razón de sexo.
- Situar a trabajadores por su condición sexual, de sexo, de género, de creencias o de raza en situación de desventaja respecto a otros sin que esta situación pueda justificarse objetivamente.

4.- Medidas de sensibilización y seguimiento.

La Asociación APSA establecerá medidas para prevenir posibles situaciones de acoso partiendo del principio básico de que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, a la consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

Se pondrán en marcha medidas para prevenir, desalentar y sancionar los comportamientos de acoso en la empresa.

La primera medida es comunicar a toda la plantilla la existencia del presente Protocolo, así como a las nuevas incorporaciones a la empresa.

Además, a través de la formación se pretende sensibilizar de la problemática del acoso.

Debemos recordar que toda la plantilla tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Así mismo, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa debe garantizar el derecho de todas las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo velando por un ambiente de trabajo adecuado y libre de comportamientos indeseados y no tolerados que puedan constituir acoso.

5.- Objeto y alcance del protocolo.

El objeto del Protocolo es establecer un procedimiento de actuación en el caso de que se den conductas que puedan ser constitutivas de cualquier tipo de acoso en el ámbito de organización de la empresa.

6.- Procedimiento de actuación.

Procedimiento Informal de actuación para resolución de conflictos:

En todo conflicto es deseable una solución amistosa del mismo y la vía es a través del dialogo a fin de confirmar que se trata simplemente de una serie de malentendidos. Para ello la persona que cree que está siendo acosada por otros empleados o empleadas debe dialogar con ellos para exponer abiertamente su malestar por las actitudes hacia su persona y solicitar el cese de estas de forma inmediata.

En caso de no llegar a acuerdo amistoso se iniciará el procedimiento formal que se detalla a continuación.

Procedimiento Formal de actuación para resolución de conflictos:

Constitución de una Comisión de conflictos en caso de no tener en la empresa una Comisión de Ética: para la investigación de los hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier tipo de acoso actuara la Comisión de Igualdad ya constituida y encargada del seguimiento del Plan de Igualdad vigente, además se pedirá la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cuando sea necesario.

Se actuará con objetividad y respeto a la intimidad de las presuntas víctimas y presuntos acosadores.

Fases del procedimiento:

Teniendo en cuenta que este tipo de situaciones produce perjuicios psíquicos en la persona presuntamente acosada y en la persona presuntamente acosadora la investigación y resolución por parte de la comisión deberá realizarse en el menor plazo posible dándole prioridad a este asunto respecto a otros que no atenten a la salud de los/as empleados/as.

1ª Fase: Apertura del Procedimiento:

La persona empleada que considere que está siendo objeto de un presunto acoso, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad con sede en Avenida Salamanca nº 27 03005 de Alicante, mediante escrito con los hechos detallados que considere constitutivos de acoso, y con los datos identificativos de quien formula la denuncia, nombre y apellidos, firmar el escrito el denunciante, nombre y apellidos de los presuntos acosadores. Se acompañarán al escrito los documentos o prueba de que dispongan a efectos de acreditar el acoso. Además, deberá señalar que se ha intentado la solución por el procedimiento informal.

No se aplicará este procedimiento por parte de la Comisión a las denuncias que se reciban si la relación laboral de ambos se ha extinguido (persona presunta acosada y la persona presunta acosadora), con independencia de otras averiguaciones o actuaciones.

No se tendrán en consideración aquellas denuncias por acoso que se planteen transcurridos 6 meses desde los hechos causantes.

2ª Fase: Desarrollo del Procedimiento:

Una vez recibida la denuncia en un plazo no superior a 5 días hábiles se reunirá la Comisión de Igualdad y en un plazo no superior a 5 días hábiles dará traslado de la denuncia al denunciado o denunciada para que formule cuantas alegaciones considere oportunas en un plazo máximo de 3 días hábiles.

Citación a las partes:

Transcurrido el plazo de alegaciones del denunciado o denunciada, la Comisión entrevistara a las partes involucradas, así como a personas que puedan aportar información relevante con la finalidad del esclarecimiento de los hechos para intentar solucionar el conflicto.

Las partes tendrán derecho a que los acompañen a la entrevista asesores, representantes de trabajadores, etc., así como a aportar pruebas o proponer testigos.

Elaboración de informe y propuesta de acción:

Una vez oídas a todas las partes, testigos, etc., la Comisión elaborara un Informe en un plazo máximo de 5 días hábiles exponiendo el resultado de la investigación de los hechos y la propuesta de solución.

Fase 3ª Finalización o resolución:

El Informe contendrá de forma objetiva una relación de los hechos relatados por las personas entrevistadas, y en el caso de haber logrado un esclarecimiento indudable de los hechos denunciados o la falsedad de los mismos así se expresará en dicho Informe.

El Informe debe contener las medidas propuestas y las correctoras para prevenir situaciones futuras similares.

En casos de especial gravedad y siempre que existan indicios suficientes de existencia de acoso la Comisión propondrá a la dirección de la empresa como medida cautelar la separación de la persona acosada y de la persona acosadora durante el procedimiento de instrucción del expediente disciplinario.

El procedimiento termina trasladando el Informe elaborado por la Comisión a la Dirección de la Empresa para que si lo estima oportuno inicie el procedimiento disciplinario adoptando las medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente.

Del mismo modo, si como consecuencia de las investigaciones de la Comisión resultara no solo la inexistencia de acoso de cualquier forma, sino la intención clara del denunciante de perjudicar laboralmente al denunciado o denunciada, la Dirección de la empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario oportuno para depurar responsabilidades.