

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.



Declaración de principios sobre el acoso sexual y por razón de sexo

1. Declaración de principios	4
2. Definición de acoso moral	7
3. Tipos de acoso psicológico	9
4. Medidas preventivas de acoso	9
5. Definición de acoso sexual	11
6. Procedimiento ante denuncia de acoso	12
7. Denuncias infundadas o falsas	13
8. Información	13
9. Criterios a los que debe ajustarse la actuación del procedimiento	14
10. Comisión de seguimiento de situaciones de acoso	15
11. Disposición final	15



1. Declaración de principios

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como el convenio de Aldeas Infantiles.

En virtud de estos derechos, Aldeas Infantiles SOS España asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Aldeas Infantiles SOS España a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección y la Representación legal que los trabajadores de Aldeas Infantiles SOS España se comprometen 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.

Aldeas Infantiles SOS España, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Aldeas Infantiles SOS España declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Aldeas Infantiles SOS España se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, Aldeas Infantiles SOS España exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, Aldeas Infantiles SOS España se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- 1 Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 2 Confección, difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 3 Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- 4 Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

5 Diseño y distribución de información en materia de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones.

6 Designación de una Comisión de Asesoramiento cuyas funciones sean la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

7 Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad.

8 Realización de estudios de riesgos psicosociales.

9 Evaluación y seguimiento con carácter periódico del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



2. Definición de acoso moral

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturba el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden concluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afecten a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.



3. Tipos de acoso psicológico

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

3.1 ACOSO DESCENDENTE

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su responsable, superior jerárquico.

3.2 ACOSO HORIZONTAL

Se produce entre compañeros 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 este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

3.3 ACOSO PSICOLÓGICO ASCENDENTE

El agente del acoso psicológico 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 un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. 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.

4. Medidas preventivas de acoso

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

4.1 COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la Organización; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

4.2 RESPONSABILIDAD

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

4.3 FORMACIÓN

En línea con el compromiso de tolerancia cero, hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la Organización. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla. Asimismo, deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades.



5. Definición de acoso sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaleciendo de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

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

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos que, por sí solos o juntos con otros pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

5.1 DE CARÁCTER AMBIENTAL

Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

5.2 DE INTERCAMBIO

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

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 directa o como consecuencia ligada al trabajo.

6. Procedimiento ante denuncia de acoso

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- a) Iniciación
- b) Desarrollo
- c) Finalización o resolución

a) FASE DE INICIACIÓN

Cualquier trabajador/a que entienda que las conductas de que está siendo objeto pueden ser constitutivas de acoso, reportará por escrito la denuncia correspondiente a través del medio que estime oportuno o a través de un mando superior. Si el afectado considera que en dicha comunicación pueda existir un conflicto de interés dicha comunicación se realizará directamente al Servicio de Prevención directamente.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

* El escrito de denuncia deberá tener al menos, la siguiente información:

- 1 Identificación del trabajador/a y firma del trabajador quien formula la denuncia.
- 2 Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- 3 Persona o personas que, "presuntamente", están cometiendo el acoso.
- 4 Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

* se adjunta modelo de denuncia (Anexo I)

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito o se realicen de forma anónima.

b) FASE DE DESARROLLO

El procedimiento se inicia una vez que la denuncia sea recibida por el Servicio de Prevención de la Organización (de ahora en adelante S.P.RR.LL.) A partir de la fecha de entrega de la misma se fija un plazo de cinco días para la apertura de expediente, informando a las partes involucradas así como también dará parte al Comité de Seguridad y Salud (órgano éste que deberá garantizar la confidencialidad del caso y de las personas involucradas en el mismo).

En un plazo no superior a quince (15) días desde la apertura del expediente y notificadas las partes involucradas, el S.P.RR.LL., en el proceso de investigación y recopilación de información que deberá desarrollarse con rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante/s denunciado/s) y posiblemente a testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico del Servicio de Prevención y podrá estar presente si así procede algún miembro del Departamento de RRHH. Durante las mismas, tanto el denunciante como el denunciado y los posibles testigos, podrán ser acompañados si así lo solicitan o comunican expresamente por la persona que éstos deseen.

c) FASE DE FINALIZACIÓN O RESOLUCIÓN

Al finalizar todo el proceso de investigación, el S.P.RR.LL., emitirá un informe con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma. Dicho informe será remitido a las partes interesadas, al Departamento de RRHH igualmente se comunicará las conclusiones al Comité de Seguridad y Salud.

A la vista del informe se actuará en consecuencia debiendo optar por alguna de las siguientes medidas notificando al Departamento de RRHH:

- i. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (se recomienda hacerlo de manera tal que quede constancia de ello), salvo que de oficio el S.P.RR.LL., procediera continuar con la investigación de la misma y se observa que hay indicios de una situación irregular.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

ii. Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta a la de acoso y tipificada en la normativa legal existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

iii. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, se deberán adoptar medidas para su resolución o proponer la actuación de un "mediador" admitido por las partes.

iv. Presunción / indicios de posible acoso laboral en base al informe emitido:

- Si del informe emitido por el S.P.RR.LL., que habrá considerado la naturaleza de la denuncia incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera que existen indicios de acoso laboral, dará traslado inmediatamente a la Dirección de Recurso Humano para que tome las medidas disciplinarias que consideren.

7. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe emitido por el S.P.RR.LL., resulte que el / la denunciante / s se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o testimonios son falsos, notificará a la Dirección de RR.HH. para que apliquen las medidas que consideren oportunas, incluidas las de carácter disciplinario.

8. Información

Con carácter general, de las actuaciones que llevadas a cabo en cada una de la (s) fases del proceso y de la resolución (es) adoptada (s), se informará a las partes implicadas. Así mismo se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas involucradas.

9. Criterios a los que debe ajustarse la actuación del procedimiento

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- El trabajador / ra supuestamente afectado por un supuesto caso de acoso podrá denunciarlo ante la Organización y tendrá derecho siempre a una respuesta siempre que exista constancia de la denuncia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización paralela o posterior por parte de las personas implicadas, las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respecto a la protección de las personas: es necesario proceder a la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben llevarse de la manera más prudente y con el debido respeto a las personas implicadas, bajo ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por un Delegado de Prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.

- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento, tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o en proceso de investigación.
- Protección a la salud de la (s) supuesta (s) víctima (s): la Organización deberá adoptar las medidas que considere pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de (l) trabajador / ra afectado / s.
- Prohibición de represalias: debe prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de acoso, siempre que haya actuado de buena fe.

10. Comisión de seguimiento de situaciones de acoso

Aldeas Infantiles SOS España junto con la Representación legal de los trabajadores, crean una Comisión de Seguimiento de situaciones de acoso en el trabajo, que estará formada por:

- Un representante de cada Sindicato Firmante con presencia en alguno de los comités de Organización.
- Un representante de la Organización, que será miembro perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos y un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dos asesores/as facultados uno en representación de los trabajadores y uno en representación de la Organización.

Esta Comisión es un órgano informativo cuya misión será la de evaluar las incidencias ocurridas a lo largo del año. Se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural. Asimismo podrá ser convocada por la Dirección de Recursos Humanos o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuando lo estimen conveniente, o a petición de cualquiera de los miembros de la Comisión.

El Servicio de Prevención informará del / los supuesto / s caso / s a la Comisión de Seguimiento de cada caso recibido en un plazo máximo de 30 días a contar desde que se ha tenido constancia de los hechos (denuncia presentada).

11. Disposición final

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en Aldeas Infantiles SOS España, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).



ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DNI: _____

DEPARTAMENTO _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO _____

TIPO DE DENUNCIA

ACOSO SEXUAL

ACOSO POR RAZON DE SEXO

ACOSO MORAL /MOBBING

OTRAS SITUACIONES DE ACOSO DE SEXO ACOSO

DESCRIPCION DE LOS HECHOS:

¿SE PRESENTAN PRUEBAS?

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

*Fecha y firma de la
persona denuncia*

aldeasinfantiles.es



@aldeasespana



Aldeas Infantiles SOS de España



www.youtube.com/user/AldeasInfantiles



aldeasinfantiles_es



ALDEAS
INFANTILES SOS

Aldeas Infantiles SOS impulsa el buen trato a la infancia a través de su Política de Protección Infantil. Nos implicamos en la promoción de una organización segura, condenando enérgicamente cualquier caso de desprotección infantil y dando una respuesta dentro de nuestro ámbito de actuación y esfera de influencia.