

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZON DE SEXO

1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física 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 en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz 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.

Con esta finalidad, ASEMARCE establece el presente protocolo que tiene como objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortes, respetuoso y digno, a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia.
- Asemarce velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo.
- Dicho procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto de la Comisión de Igualdad. Reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

2.¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZON DE SEXO?

2.1. ACOSO SEXUAL.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera “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”.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

2.2 ACOSO LABORAL O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO ("MOBBING")

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

1.- Tipos de acoso moral:

1.1. Acoso vertical

1.1.1. Descendente: Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.

1.1.2. Ascendente: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de Trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

1.2. Acoso horizontal

Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de Trabajadores/as sobre un compañero/a.

2. Conductas relacionadas con el acoso moral:

2.1 Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese:

1. No permitir al trabajador que se exprese.
2. Criticar la vida privada.
3. Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
4. Amenazar verbalmente o por escrito.
5. No hablarle.
6. Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aíle de sus compañeros.
7. Impedirle las relaciones personales con sus compañeros.

2.2 Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros:

1. Murmurar y calumniarle o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
2. Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
- 3-Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
4. Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.

2.3 Desacreditar el trabajo:

1. No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
2. Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
3. Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles.
4. Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
5. Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
6. Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.
7. Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral.

2.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

1.- Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

2.- Divulgación del Protocolo.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todos y todas los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Empresa. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

3.- Responsabilidad.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

4-COMO PROCEDER EN CASO DE SENTIRNOS VICTIMAS DE ACOSO

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso, la Comisión de Igualdad ha considerado la creación de una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador/a. Todos los miembros que constituyen esta Comisión tienen la obligación de garantizar, en todo momento, la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.

4.1.- Comunicación a la figura del Mediador/a

Cualquier trabajador/a que considere encontrarse en situación de acoso ya sea de tipo moral, sexual o por razón de sexo podrá notificar dicha circunstancia, de forma escrita utilizando cualquier medio disponible a la persona que representa la figura del mediador/a dentro de la Comisión Anti-acoso.

Si, en caso excepcional, la figura del mediador/a se viera implicado en comportamientos no adecuados y, por tanto, pudiera ser sujeto de la denuncia, la comunicación de los hechos podrá hacerse a cualquier otro miembro de la Comisión; quedando este, de forma inmediata excluido de esta Comisión, del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la misma.

4.2. Contenido de la denuncia

La denuncia de acoso que Vd. realice, será formulada por escrito y deberá contener, para ser considerada, la siguiente información:

- Datos personales de la persona denunciante así como Servicio/Departamento al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona o personas denunciadas, que presuntamente están cometiendo el acoso así como Servicio Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas aproximadas de los hechos o inicio de los mismos.
- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del denunciante.

Adjunto a esta denuncia escrita el trabajador/a deberá entregar el documento de consentimiento firmado, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de Diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo establecido en la Empresa para casos de acoso.

5.- CUESTIONES A TENER EN CUENTA SOBRE EL PROCEDIMIENTO

La denuncia se presentará por escrito acompañada del documento firmado de consentimiento descrito anteriormente y siguiendo el presente procedimiento establecido.

Para la resolución de la denuncia no se excederá de los 60 días hábiles desde la fecha de comunicación de la misma.

En el caso de la persona denunciada, como presunta autora de llevar a cabo estos comportamientos de acoso, le será comunicado el inicio del proceso de investigación de la Comisión anti-acoso por parte de la Dirección de RR.HH.