



PROTOCOLO

**PARA LA PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DEL**

**ACOSO
LABORAL**

Índice:

1.- Declaración de principios.

2.- Objetivos.

3.- Ámbito de actuación.

4- Definición.

4.1 -Tipos.

4.2- Elementos necesarios.

5- Medidas de prevención.

5.1- Comité de Prevención.

5.2 Medidas preventivas.

6- Procedimiento de garantía.

7- Vigencia.

1.- Declaración de Principios

En la Constitución Española se garantiza la protección de los derechos fundamentales de todas las personas (derecho a la integridad moral, salvaguarda de la dignidad, la no discriminación) así como en la normativa europea.

En virtud de estos derechos y para garantizar la protección de los mismos Fundación Familias Unidas se compromete a regular por medio de este **Protocolo** la problemática del acoso en el entorno de trabajo, reconociendo la necesidad de prevenir estas conductas en todas sus modalidades, estableciendo un método que imposibilite su aparición y a mantener un entorno de trabajo seguro.

Principios de Fundación Familias Unidas en los que se basa la acción preventiva y correctora del acoso laboral:

- Fundación Familias Unidas rechaza cualquier tipo de acoso laboral y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad.
- Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado y tienen garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso.
- Fundación Familias Unidas garantiza que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramitarán de forma rápida, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad objetividad y neutralidad garantizados mediante este Protocolo.

Fundación Familias Unidas se compromete a:

- No permitir situaciones de acoso laboral.
- No ignorar las reclamaciones o denuncias de los casos de acoso.
- Recibir y tramitar con garantías todas las reclamaciones o denuncias.
- Garantizar que no haya represalias contra las personas que realicen alguna reclamación.
- Sancionar a las personas acosadoras.
- Difundir entre los trabajadores este Protocolo.

Estos principios se basan en la normativa europea y nacional:

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo europeo sobre acoso laboral en el lugar de trabajo (26/04/2007).

- Ley Orgánica para la igualdad entre hombres y mujeres (Ley orgánica 3/2007).
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en materia de prevención y solución de conflictos.

2.- Objetivos

Mediante este Protocolo se pretenden cubrir dos objetivos fundamentales:

- 1.- Prevenir y evitar los casos de acoso laboral
- 2.- Determinar las actuaciones de instrucción y sanción internas y las garantías en el caso de que algún trabajador presente alguna queja.

3.- Ámbito de actuación

El presente Protocolo se aplicará a los miembros del Patronato de la Fundación Familias Unidas, profesionales, estudiantes en prácticas voluntariado y a los trabajadores y trabajadoras con independencia de la posición que ocupen.

4- Definición

Se entiende como **Acoso**, toda conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el ámbito de trabajo o con ocasión de este y que implique insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida, tanto en el ámbito psicológico, sexual o ideológico pudiendo llegar a lesionar su integridad.

Tipos de Acoso:

- **MORAL:** Aquellas conductas de hostigamiento verbal o de maltrato psicológico en el ámbito de la relación laboral, sistemáticas y deliberadas, en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente y de forma prolongada sobre otra persona o personas con la finalidad de perjudicar su reputación y deteriorar su estatus profesional o personal, poniendo en riesgo su salud o integridad física o psíquica con el fin de provocar que la persona abandone su puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son:

- Hostigamiento o presión, entendiéndose toda actuación que pueda percibirse objetivamente como un ataque, ya se ejerza por un superior (acoso vertical) o grupo de compañeros del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal).
- Intencionalidad, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro dentro de la empresa.

- Reiteración de la conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada.

Conductas que pueden considerarse Acoso moral:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales (juicios de valor ofensivos sobre su desempeño profesional, asignación de tareas inútiles o degradantes, restricción a un trabajador para poder expresarse).
 - Ataques a las relaciones sociales (tratar a un trabajador como sino existiera, incitar a los trabajadores a la no comunicación con sus compañeros, exclusión en las actividades sociales).
 - Ataques a la vida privada (ridiculizar su vida o difundir información sobre su vida privada).
 - Ataques con violencia física o verbal (amenazas, gritos o insultos)
 - Ataque mediante expresiones de desprecio por su origen étnico, orientación sexual o sus creencias políticas o religiosas.
- 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 el ámbito del trabajo, manifestado en actos, gestos o palabras y que cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Los elementos necesarios del acoso sexual son:

- Comportamiento de carácter o connotación sexual.
- No deseado, rechazado por la persona a quien se dirige.
- Tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado
- La conducta puede ser verbal, no verbal o física.
- El autor/a es consciente de que es ofensiva y humillante para el /la afectado/a.
- Comporta una discriminación en razón de sexo.

Dentro del acoso sexual puede darse:

- a) Chantaje sexual: Se habla de este chantaje cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, continuidad del empleo, promoción profesional o salario.
- Acoso sexual ambiental: Los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

Puede ser:

- Leve (chistes, gestos o miradas insinuantes)
- Grave (hacer preguntas sobre la vida sexual, pedir abiertamente relaciones, hacer insinuaciones)

- Muy grave (abrazos o beso no deseados, tocamientos, asaltos, realizar actos sexuales bajo presión de despido).

Se relación con el acoso las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Uso de gráficos, dibujos, fotos, o imágenes de internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o de sms ,wassapp, redes sociales o similares de carácter ofensivo y contenido sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales cuando de asocien a ellas mejoras en las condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo o afectación de la carrera profesional.
- La agresión sexual.

5.- Medidas de Prevención

El órgano encargado de la prevención del acoso será el **Comité de Prevención del Acoso Laboral**.

Definición.

Es un órgano no permanente para tramitar y resolver el procedimiento que se inicia con la presentación de una queja o denuncia.

Composición y funcionamiento

- Una persona elegida del Patronato (órgano de gestión).
- Una persona elegida, en cada caso, por la persona que denuncia.
- Una persona elegida por el órgano de gestión, se le encomendarán las tareas de investigación.

El Comité deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito. Cualquier persona que lo integre quedará invalidada cuando este involucrada en un proceso de acoso laboral o exista relación afectiva o enemistad manifiesta respecto a la persona afectada.

Este Comité podrá contar con el asesoramiento de un profesional externo especializado.

Funciones.

- Atender a la persona que solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral.

- Realizar mediaciones si procede.
- Elaborar informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Llevar a cabo seguimiento de los casos.

Para prevenir el acoso Fundación Familias Unidas pondrá en marcha las siguientes medidas preventivas:

- a) **Formación:** Fundación Familias Unidas incorporará cursos específicos en materia de acoso laboral. Irán dirigidos a todos los miembros de la plantilla. Tendrán como objetivo identificar los factores que contribuyan a crear un entorno laboral libre de acoso y que los participantes sean conscientes de sus responsabilidades.
- b) **Sensibilización:** Fundación Familias Unidas realizará acciones de sensibilización sobre el acoso mediante charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.
- c) **Responsabilidad:** El personal de Fundación Familias Unidas tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente de trabajo que garantice el respeto a la dignidad y libertad de las personas.

6.- Procedimiento de Garantía

Dicho procedimiento constará de tres fases:

a) **Iniciación.-** Las personas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán realizar un escrito con la correspondiente denuncia a través del medio que considere oportuno o a través de un mando superior. Si hubiera conflicto de intereses se realizará directamente ante el Comité de Prevención.

También podrán denunciarse casos de presunto acoso y además de la víctima cualquier persona que tenga conocimiento de algún caso podrá denunciar dicha situación.

El escrito de denuncia debe contener al menos:

- Identificación del trabajador/ora que y la firma del que interpone la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- La persona o personas que presuntamente cometen el acoso.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

En los supuestos en que la solicitud se realice por persona/as distinta/as a la presunta víctima /as deberá ser corroborado por ésta.

Antes del inicio del procedimiento se podrá proponer una solución informal basada en el diálogo de las partes afectadas. Siempre ante un órgano superior.

b) Desarrollo.- El procedimiento dará comienzo una vez que la denuncia se reciba por el Servicio de Prevención de la Fundación. Se fija un plazo de cinco días para la apertura del expediente informando a las partes involucradas y al Comité de Prevención. Se inicia un proceso (no superior a quince días) de investigación y recopilación de información que deberá ser rápido y confidencial contando con la participación de los implicados.

c) Resolución.- Una vez finalizado el proceso de investigación, que deberá terminar en un plazo máximo de veinte días, el instructor emitirá informe con las conclusiones y propuestas que se deriven de las mismas. Dicho informe se remitirá al Comité de Prevención.

A la vista del informe se deberá optar por alguna de las siguientes medidas:

- 1.- Archivar la denuncia, motivado por desistimiento del denunciante, que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia,
- 2.- Si se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, deberán adoptarse medidas para su resolución o proponer un mediador admitido por las partes.
- 3.- Presunción o indicios de posible acoso laboral se dará traslado al Comité para que tome las medidas disciplinarias que consideren oportunas.
- 4.- En el caso de que resulte del informe que el o la denunciante lo hizo de mala fe o que los datos o testimonios aportados son falsos, se notificará a Comité para que se apliquen las medidas oportunas incluidas las de carácter disciplinario.

Medidas disciplinarias: Si se concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave se procederá a la apertura de expediente contradictorio u otra medida análoga establecida en el convenio.

Aquellas denuncias que se acrediten como falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

7.- Vigencia

Este Protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor a partir de su comunicación, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique un ajuste.

Cualquier cambio en este protocolo será aprobado por el Patronato de la Fundación.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL
ANEXO I- FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI / NIE _____

DEPARTAMENTO _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DEPARTAMENTO _____

TIPO DE DENUNCIA

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI / NIE _____

DEPARTAMENTO _____

- ACOSO SEXUAL**
- ACOSO POR RAZON DE SEXO**
- ACOSO MORAL / MOBBING**
- OTRAS SITUACIONES DE ACOSO**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Se presentan pruebas?

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

En Zaragoza a _____ de _____ de 20__

Fecha y firma de la persona denunciante