



SECCIÓN SINDICAL DE LA UGT EN TRAGSATEC-MADRID

**PROPUESTA DE ACUERDO ENTRE TRAGSATEC Y LAS
ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PREVENCIÓN Y EL
TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL
TRABAJO**

4 de marzo de 2010

INDICE

PROPUESTA DE ACUERDO ENTRE TRAGSATEC Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO 1

INDICE 2

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
1.1. LAS PARTES CONSIDERAN:	3
1.2. LAS PARTES DECLARAN:	4
1.3. LAS PARTES INSTAN:	4
1.4. LAS PARTES SE COMPROMETEN A:	5
2. DEFINICIONES	7
2.1. ACOSO MORAL.	7
2.2. ACOSO SEXUAL.	8
2.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	9
2.4. DENUNCIA FALSA	10
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
3.1. RESOLUCIÓN EXTRAOFICIAL DE LOS INCIDENTES EN MATERIA DE ACOSO	11
3.2. DENUNCIA ANTE EL GESTOR O GESTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS.	12
3.3. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO.	14
3.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO.	15
3.5. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.	16
3.6. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	18
4. ANEXOS	19
4.1. EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO	19
4.2. EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO SEXUAL.	21
4.3. COMPORTAMIENTOS DE MOBBING (ESCALA CISNEROS)	22

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la convicción de que la cultura y valores de TRAGSATEC están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

De aquí en adelante, se denominan la partes, de un lado la Representación de la dirección de la empresa Tragsatec, y de otro la Representación de los trabajadores de la empresa Tragsatec.

A tal efecto,

1.1. LAS PARTES CONSIDERAN:

Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de TRAGSATEC debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

1.2. LAS PARTES DECLARAN:

Que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad y respeto así como su integridad física y moral.

Que están expresamente en contra y no permitirán situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo como falta muy grave.

Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual tiene derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización; la interposición de una demanda civil o de una querrela criminal dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Acuerdo.

Que por parte de la Entidad, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

1.3. LAS PARTES INSTAN:

- 1) A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- 2) A los directivos, mandos, responsables, coordinadores, delegados de prevención y al Servicio de Prevención de riesgos laborales a observar y estar especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas de violencia, agresividad y hostigamiento psicológico y sexual en el trabajo.
- 3) A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar porque todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

1.4. LAS PARTES SE COMPROMETEN A:

- 1) Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- 2) Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo en la organización, configurados en el anexo específico de este protocolo.
- 3) Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- 4) Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las quejas o denuncias que se presenten y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado.
- 5) Establecer con detalle el procedimiento adecuado para que todas las personas que sufran acoso en el trabajo puedan obtener ayuda y plantear las quejas o denuncias. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.
- 6) Que todas las personas protegidas por este Protocolo que presenten una queja de acoso tendrán derecho a solicitar al superior jerárquico correspondiente, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias.
- 7) No se consentirán represalias hacia ningún trabajador que plantee una reclamación o que colabore o ayude a otro a realizarla, siempre que se haya actuado de buena fe.
- 8) Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima o víctimas, facilitando la asistencia psicológica y facultativa cuando estas lo requieran.
- 9) Reconocer el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso. Asimismo se reconoce el derecho de los sindicatos a estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de su resolución.
- 10) Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.
- 11) Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativos y comunicativos e interacción social, dirigidos especialmente a jefes y responsables de equipos de personas.
- 12) Revisar periódicamente las políticas de Recursos Humanos junto con el Servicio de Prevención de Riesgos laborales y en colaboración con la representación

social para evaluar y verificar su eficacia en relación a la erradicación de toda forma de acoso y en su caso proceder a mejorar sus procedimientos de actuación.

- 13) Promover la realización de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso, haciendo públicos la información y los datos recogidos.

2. DEFINICIONES

2.1. ACOSO MORAL.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 476, 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 (mas de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima, por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales; en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- 1) Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- 2) Persistencia en el tiempo.
- 3) Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- 1) Acoso Moral Descendente: Aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- 2) Acoso Moral Horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- 3) Acoso Moral Ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

2.2. ACOSO SEXUAL.

Tragsatec tendrá en cuenta en este punto las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su nota técnica de Prevención nº 507: Acoso sexual en el trabajo.

Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, es 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.

Un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos definitorios de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

Solicitud: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.

Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe Tragsatec.

2.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, es 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.

Se considerarán, en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

2.4. DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

Que carezca de justificación y fundamento

Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. RESOLUCIÓN EXTRAOFICIAL DE LOS INCIDENTES EN MATERIA DE ACOSO

Se alienta a los trabajadores que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

El/la superior jerárquico que corresponda al miembro del personal

El/la Gestor de la igualdad y del tratamiento de los acosos.

El/la Jefe del Servicio de Prevención o persona que éste designe.

Un/a representante de los sindicatos

Para entrevistarse con el/la demandado/a, el/la demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otro trabajador, los cuales podrán, si así lo solicita el/la demandante, tratar o facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación.

Si un trabajador/a considera que la resolución extraoficial no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse inmediatamente a la opción incluida en el apartado “Denuncia ante el gestor o gestora de la igualdad y del tratamiento de los acosos”.

Papel de los superiores jerárquicos

Con el fin de resolver una queja en materia de acoso, un/a demandante podrá solicitar una reunión extraoficial y privada con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes. De formularse la solicitud, el superior jerárquico deberá prestar asistencia al demandante proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso. Salvo que el/la demandante disponga otra cosa, el superior jerárquico deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada. No se conservará ningún registro de la misma.

3.2. DENUNCIA ANTE EL GESTOR O GESTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS.

El Gestor o la Gestora de la Igualdad y del Tratamiento de los Acosos (en adelante el Gestor o Gestora) será una persona nombrada por la Dirección de Tragsatec y aceptada por los Representantes de los Trabajadores, que se encargará, por un período de dos años prorrogables, de recibir todas las consultas y denuncias referidas a acoso moral, acoso sexual y al acoso por razón de sexo que pudieran producirse. Preferentemente será una persona externa a Tragsatec, sin perjuicio de que con aceptación de los Representantes de los Trabajadores pueda nombrarse una persona interna a la Entidad.

Asimismo la Dirección de la Entidad, con aceptación de los Representantes de los Trabajadores, podrá nombrar un segundo Gestor o Gestora para suplir o complementar las actuaciones del primero.

Las atribuciones del Gestor o Gestora serán:

Recibir todas las denuncias por acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de Tragsatec de los medios necesarios para ello.

Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.

Elaborar una Memoria semestral de todas las actuaciones realizadas.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

El Gestor o Gestora podrá atender consultas anónimas o informales de los trabajadores sobre el acoso moral o sexual. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

a) En caso de denuncia formal:

Podrá realizarse por cualquier medio (correo electrónico, llamada telefónica, fax, visita o entrevista).

Deberá identificarse el empleado denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otro empleado.

Deberá señalar, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar al responsable de los mismos.

Una vez recibida la denuncia formal, en el plazo de 5 días hábiles, el Gestor o Gestora deberá emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar:

- 1) Inicio de expediente informativo.
- 2) Sobreseimiento de la denuncia.
- 3) Medidas de solución del conflicto

Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos para su ejecución y al Comité de Seguridad y Salud, para su información y seguimiento.

En cualquier caso el Gestor o Gestora podrá proponer cautelarmente la separación de la persona presuntamente acosada de la de su presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos.

3.3. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO.

El Comité de Seguridad y Salud será informado del inicio, tramitación y finalización de los expedientes informativos, así como de la resolución final de los expedientes.

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, la Dirección de Tragsatec nombrará por un período de dos años prorrogables, con aceptación de los Representantes de los Trabajadores, un equipo de Instructores internos que estará compuesto por un miembro de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, otro de la Subdirección de Relaciones Laborales y otro de la Dirección de Asuntos Jurídicos, todos con formación específica en la resolución de conflictos en materia de acoso.

En cada caso propuesto por el Gestor o Gestora los Instructores internos actuarán conjuntamente hasta la resolución del expediente. La instrucción del expediente se iniciará en los 5 días hábiles siguientes a la comunicación del Gestor o Gestora y tendrá una duración máxima de 15 días hábiles.

Los Instructores dispondrán de los medios necesarios y tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de los Instructores se le requiera.

Los Instructores iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado por el Gestor o Gestora y mantendrán en todo caso una entrevista con los empleados denunciante y denunciado, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el denunciante no fuera la víctima, el instructor deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, los empleados denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

Los empleados denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo de su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Los empleados que, durante todo el proceso, sean citados por los Instructores estarán obligados a comparecer y a colaborar con ellos en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

3.4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO.

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 3 días laborables tras la conclusión del Expediente informativo, los Instructores emigran un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo, proponiendo de forma motivada:

La apertura de un expediente disciplinario al denunciado por entender que el denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral en el trabajo.

El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral en el trabajo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre los empleados denunciante y denunciado.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

3.5. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.

Corresponderá a la Dirección de Tragsatec el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos cuando el Expediente Informativo incoado por los Instructores concluya que se ha producido acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa.

En tal caso, se le incoará al responsable (o responsables) el preceptivo expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por los instructores.

En el supuesto de que el empleado responsable de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo no aporte en la fase de descargos pruebas algunas que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la Entidad le impondrá la sanción que proceda considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, que se sancionará con lo estipulado para estas faltas en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos:

- 1) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- 3) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- 4) Despido.

Todo ello con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, sobre el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La sanción se verá agravada cuando el responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Por lo que respecta a los supuestos de denuncia intencionadamente no honesta o dolosa, cuando se haya concluido en tal sentido por los Instructores, la Entidad le incoará igualmente al denunciante el preceptivo pliego de cargos, y recibidos los descargos del empleado, adoptará la medida disciplinaria que proceda, en atención al contenido de los descargos. En todo caso se considerará que se trata igualmente de una infracción muy grave, por la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de

confianza que tal proceder puede comportar, y cuando se evidencie que concurría en el denunciante mala fe (un ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado sin fundamento alguno).

3.6. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

a) Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión para la Prevención y Tratamiento de los Acosos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

b) Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Entidad restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo la Entidad facilitará el soporte sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

c) Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

d) Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora.

e) Garantías Jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, La entidad prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

f) Incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciado) tuviese relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguno de los Gestores o Gestoras o los Instructores, éste quedará invalidado para intervenir en el proceso y deberá ser relevado por otra persona designada por la Entidad con la aceptación de la Representación de los Trabajadores.

4. ANEXOS

4.1. EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO

- 1) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- 2) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que “explote”.
- 3) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.
- 4) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla menoscabando su dignidad.
- 5) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- 6) Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- 7) Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- 8) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- 9) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- 10) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de una persona.
- 11) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse evitando que tenga contacto con otros o que otros tengan contacto con ella.
- 12) Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.
- 13) Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.
- 14) Alterar el entorno laboral de una persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.
- 15) Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional.
- 16) Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.

- 17) Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.
- 18) La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.



FeS
Madrid

4.2. EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO SEXUAL.

- 1) Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- 2) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual.
- 3) Invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.
- 4) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- 5) Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- 6) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- 7) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

4.3. COMPORTAMIENTOS DE MOBBING (ESCALA CISNEROS)

- 1) Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
- 2) Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen “invisible”.
- 3) Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
- 4) Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
- 5) Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- 6) Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
- 7) Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
- 8) Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.
- 9) Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
- 10) Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
- 11) Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
- 12) Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
- 13) Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
- 14) Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
- 15) Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.
- 16) Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
- 17) Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
- 18) Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- 19) Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o terceros.
- 20) Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc...)

- 21) Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
- 22) Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
- 23) Se intenta buscarme las cosquillas para “hacerme explotar”.
- 24) Me menosprecian personal o profesionalmente.
- 25) Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
- 26) Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.
- 27) Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
- 28) Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
- 29) Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.
- 30) Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
- 31) Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
- 32) Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
- 33) Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
- 34) Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
- 35) Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
- 36) Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
- 37) Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- 38) Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
- 39) Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
- 40) Intentan persistentemente desmoralizarme.
- 41) Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
- 42) Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar “pillarme en algún renuncio”.
- 43) Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.