Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes

Servicio Balear de Prevención

Protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso moral , sexual y por razón de sexo

Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes

Objeto y alcance del Informe de Prevención

El objeto del protocolo, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a la empresa y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso en el puesto de trabajo.

Criterios técnico y legales de referencia

-Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

-Nota Técnica de Prevención NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

-Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso Sexual en el Trabajo: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

-Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

-Sureda, E. y Mancho, J. (2007). *Acoso psicológico. Procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso psicológico. Guía práctica.* Palma de Mallorca: Conselleria de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral
-Pérez, J., Nogareda, C., Martín. F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y Acoso Sexual.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

-Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.

-Guía Sindical: El acoso sexual en el trabajo. Comisiones Obreras.

-Guía Sindical frente al acoso por razón de género. Comisiones Obreras.

Definiciones

1. ***"Acoso psicológico":*** Se entiende por acoso psicológico toda situación en la que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica mediante conductas y comportamientos, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo. Es decir, deben cumplirse tres características definitorias como acoso psicológico:
- La existencia de una o más de las conductas reconocidas que definen el acoso.
- La duración del acoso como algo que se presenta a lo largo de un período de tiempo y que no responde a una acción conflicto puntual.
- La repetición o frecuencia de las conductas o comportamientos definidos como de acoso.

2. ***Conductas de acoso:*** Comportamientos de persecución continuados y persistentes que se pueden manifestar en:
    - Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ella.

- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada del trabajador o trabajadora.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- 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.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajado para ella, para desestabilizarla.
- Alterar el entorno laboral de la persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa, o que han colaborado con los reclamantes.

Tipos de acoso psicológico:

- Descendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.
- Horizontal: Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior

Consecuencias para la víctima

Las consecuencias para la víctima están muy próximas a las patologías del estrés, señalando como algunas de las más importantes las consecuencias siguientes:

a) Para el trabajador o la trabajadora afectados.

A nivel Psíquico: La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador o la trabajadora afectados, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos (drogas, alcohol o cualquier otro tipo de adicciones) que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías. La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

A nivel Físico: podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

b) Para la organización del trabajo.

Está constatado que la existencia de trabajadores o trabajadoras con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, la distorsión que se produce por la falta de comunicación y colaboración interfiere en las relaciones que los trabajadores y trabajadoras deben establecer para la ejecución de las tareas. Por este motivo, se producirá una disminución en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación. Por otra parte se producirá un aumento del absentismo de la persona afectada. Algunos estudios con mucha base científica relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

c) Para el núcleo familiar y social.

El entorno familiar y social del afectado o afectada padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción alguna.

d) Para la comunidad.

Diversos estudios que tratan sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, señalan que no hay que menospreciar las consecuencias que a ese nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes asistenciales por enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

Diferenciación del APT de otras situaciones en el trabajo

-No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico.

-Tampoco tendrá consideración de APT aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

-Asimismo, no constituiría APT el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

3. "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.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.
- Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.
- Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incluir: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual por chantaje o de intercambio: Se produce en esta situación un chantaje emocional ("esto a cambio de eso"). A través de él, se fuerza a un/-a empleado/-a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.
- Acoso sexual ambiental: Se produce cuando tiene por efecto crear un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

4. "Acoso por razón de sexo": Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

- Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.
- El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

5."Persona demandante": Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

6."Persona demandada": Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

7."Equipo Mediador": Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa para alentar a las partes (acosador-acosado) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, y ayudarlas a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

8."Queja en materia de acoso": Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Equipo Mediador designado por la empresa mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Funciones y responsabilidades

Dirección de la empresa:

-Elaborar una política de prevención en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Integrar dicha política en cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.
-Garantizar el respeto y trato justo entre todos los trabajadores.
-Informar a los trabajadores y trabajadoras acerca del presente protocolo de actuación, acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre prevención de riesgos psicosociales.
-Dar ejemplo de la lucha contra el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante actuaciones que demuestren su implicación.
-Motivar a los trabajadores a comunicar quejas en materia de acoso, garantizando seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona demandante o los testigos.
-Adoptar medidas para resolver la situación de presunto acoso.
-Sancionar con firmeza las conductas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante las vías correspondientes.
-Vigilar el cumplimiento de las medidas aplicadas para evitar la repetición de estas situaciones.
-Designar una persona o grupo de personas (Equipo Mediador) dentro de la organización, responsable de la gestión del procedimiento, que cumpla con los siguientes requisitos: Persona con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopte un rol imparcial, que inspire confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active los procedimientos establecidos, y ponga en marcha las medidas y trámites pertinentes. Informar a todo el personal sobre la existencia de este Equipo Mediador.

Equipo Mediador:

-Investigar las quejas en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, reuniéndose con aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier documento o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja de acoso.
-Mediación-conciliación entre las partes implicadas.
-Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación de quejas, mediación y conciliación.
-Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.
-Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en marcha las medidas y trámites pertinentes.
-El Mediador o miembros del Equipo Mediador no podrán tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, ni podrán ser colaboradores o compañeros en el mismo departamento o área de cualquiera de las partes.

Mandos intermedios:

-Informar-asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.
-Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante, procurando cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.

-Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Delegados de Prevención:

-Informar-apoyar-asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso
-Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.
-Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso moral en el puesto de trabajo

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se iniciará por escrito mediante una "**Hoja de Comunicado de Riesgos**" (ver modelo), que entregará o enviará la persona demandante, mando intermedio o representantes de los trabajadores al **Equipo Mediador** asignado por la empresa:

EQUIPO MEDIADOR DE LA EMPRESA

Miembros del Equipo Mediador:

Dª Francisca Frontera Carbonell
D. Cristòfol Sastre Pujol

Teléfono de contacto:

971214646 Ext: 1662

Dirección de correo electrónico:

mediacio@smap.palma.es

Dicha información deberá ser transmitida por escrito al **Equipo Mediador** mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico no unipersonal sino creado a tal efecto, etc.). El **Equipo Mediador** sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá **Hojas de Comunicado de Riesgos** anónimas.

Los trabajadores de la empresa que quieran obtener una **Hoja de Comunicado de Riesgos**, deberán poder acceder a la misma de forma rápida y sencilla. Por este motivo, dicho documento estará a disposición de los trabajadores y en poder de los miembros del equipo mediador.

En caso de que el **Equipo Mediador** tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo sin haber recibido una **Hoja de Comunicado de Riesgos;** contactará con la persona supuestamente acosada para informarla acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona supuestamente acosada no desee realizar una queja en materia de acoso, el **Equipo Mediador** podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

La **Hoja de Comunicado de Riesgos** contiene un apartado en el que los trabajadores pueden describir la situación que genera la queja (hechos, personas implicadas y fecha de inicio). Los trabajadores demandantes deben adjuntar su teléfono de contacto, con el fin de que el Equipo Mediador pueda ponerse en contacto con ellos.

La recepción de la solicitud por parte del Equipo Mediador dará lugar a la apertura de un **Período de Información Previa** entre la mediación y la persona demandante. En este período, el Equipo Mediador contactará telefónicamente con la persona demandante, a fin de establecer una reunión en un lugar que garantice la privacidad. En esta reunión, el Equipo Mediador explicará el objeto del procedimiento, su funcionamiento y las vías por las cuales se puede optar, y la persona demandante expondrá la situación de los hechos que motivan la queja. El **plazo máximo** para la apertura del **Período de Información Previa** será de **3 días hábiles** desde la recepción de **la Hoja de Comunicado de Riesgos.**

De forma inmediata a la recepción de la **Hoja de Comunicado de Riesgos** o de la autorización escrita de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, el Equipo Mediador informará por escrito a la Dirección de la empresa acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

El **Equipo Mediador**, procederá entonces a investigar y evaluar la situación.

En cualquier caso, tras la primera entrevista con la persona demandante, y en un **plazo no superior a 5 días hábiles desde la entrevista con la persona demandante**, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. La persona demandada dispondrá de un **plazo máximo de 5 días hábiles** para realizar por escrito aquellas **alegaciones** que estime oportunas.

En este momento, el Equipo Mediador podría decidir aconsejar a la Dirección, la toma de **medidas cautelares** mientras se vaya a investigar (por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el **Período de Información Previa.**

Tras finalizar el **Período de Información Previa**, se iniciará el **Período de Intervención y Resolución**, que se podrá ejecutar mediante **una vía / dos vías** *(a criterio de la Empresa, del Equipo Mediador, o valorando la opinión del demandante):*

1. **Vía informal o extraoficial de gestión de quejas en materia de acoso:** En ella, el Equipo Mediador asesorará y alentará al trabajador demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada. Si el trabajador demandante opta por esta opción, tal actuación podrá llevarla a cabo solo, o acompañado del Equipo Mediador, mando intermedio y/o de los representantes de los trabajadores-delegados de prevención o del técnico del Servicio de Prevención.
   Debe ser posible y bastar con que el trabajador explique claramente a la persona que muestra comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es humillante, que molesta y que obstaculiza la realización de su trabajo.
   En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la persona demandante comunicará dicho acuerdo por escrito al Equipo Mediador, y éste cerrará el proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso.**
   En caso de desacuerdo o que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal o si el acosador una vez que ha recibido el mensaje continuase con su comportamiento, se procederá al procedimiento formal. Lo comunicará por escrito al Mediador o Equipo de Mediación, y podrá acogerse a la vía formal u oficial.
   El plazo máximo para llegar a un acuerdo mediante la vía informal será de **4 días hábiles**, una vez finalizado el **Período de Información Previa.**

2. **Vía formal u oficial de gestión de quejas en materia de acoso:** Se iniciará ante un desacuerdo en vía informal, o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal. En ella, el Equipo Mediador contactará con el demandante, a fin de establecer un segundo encuentro en las mismas condiciones de privacidad.

El **Equipo Mediador** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee y optará por reunirse con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado) y, si procede, con el mando intermedio, representantes de los trabajadores y personas clave (testigos, compañeros, etc...). Se intentará conciliar las posiciones entre demandante y demandado. En caso de éxito, se cerrará el proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso.** En ausencia de acuerdo, el Equipo Mediador emitirá una opinión que deberá ser notificada a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar). Esta vía no deberá exceder el plazo de **5 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos.**

El Equipo Mediador, puede decidir encargar la investigación del caso, objeto de solicitud, a un especialista en Psicosociología que realizará entrevistas a todas las personas que estime convenientes a fin de poder dar una solución al conflicto lo antes posible, siempre previa autorización del gasto por parte de Gerencia. Si lo estima conveniente, se valorará la oportunidad de llevar a cabo una evaluación psicosocial grupal en el centro. El especialista en Psicosociología, emitirá un informe con las conclusiones y medidas preventivas a adoptar por la empresa con el objetivo de dar solución al problema existente y evitar o reducir los riesgos psicosociales.

Una vez recibido el **Informe de Recomendación,** la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar, en un **plazo máximo de 4 días hábiles** desde la fecha de entrega del informe.

Posteriormente, el Equipo Mediador realizará el **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias, salvo que el equipo mediador observe que la denuncia carece de todo fundamento y que se ha obrado de mala fe.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa **acuerdan formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo no sólo de prevenir el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.**

La Dirección de la empresa, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, podrá imponer, en función de la gravedad de las faltas, las siguientes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas:

- ☐ Mientras se investigue un posible caso de acoso, y como medida cautelar, se separará físicamente a demandante y demandado.
- ☐ Abertura de expediente disciplinario.
- ☐ Suspensión de empleo y sueldo durante 11 a 30 días.
- ☐ Extinción de la relación contractual.

Con el fin de dejar constancia, se aprueba y firma el presente protocolo, en Palma de Mallorca a

Protocolo adoptado y aprobado por La DIRECCIÓN	Protocolo revisado y aceptado por Los Delegados de Prevención
Fdo: Pedro Manera Mut	Fdo: Cristòfol Sastre Pujol

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de la empresa considera que todos sus trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad, por lo que el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo (en todas sus manifestaciones) en el lugar de trabajo, es inaceptable, y no se tolerará bajo ninguna circunstancia.

El acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de trabajadores inteligentes y expertos, afectar a la salud mental de éstos, disminuir su rendimiento y moral, y generar problemas legales, por lo que cualquier trabajador/-a expuesto a una situación de acoso podrá presentar una queja a través del procedimiento creado por la Dirección a tal efecto.

La Dirección recuerda que el Acoso Psicológico puede ser definido como la "situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/-s persona/-s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades. Están incluidos los comportamientos que atemorizan, ofenden, denigran o humillan al trabajador para conseguir su aislamiento del grupo".

La Dirección recuerda que el Acoso Sexual puede definirse como "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".

Por su lado, el Acoso por Razón de Sexo se puede definir como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"

Así mismo, se recuerda que el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo están tipificados en la legislación vigente como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, por lo que la Dirección de la empresa puede recurrir a las acciones legales pertinentes para sancionar con firmeza dichas conductas.

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Dirección de la empresa defiende que el ambiente de trabajo para todo el personal de la organización, con independencia del nivel jerárquico, debe estar libre de problemas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por lo que se asegurará que los trabajadores no son víctimas de ello.

La Dirección de la empresa ha creado un procedimiento conciliatorio y de investigación para resolver los problemas de acoso que se puedan presentar. Cualquier caso del que tenga conocimiento la organización, los mandos intermedios, los representantes de los trabajadores o el servicio de prevención, será tratado con la seriedad del caso, en forma rápida, confidencial e imparcial.

La Dirección de la empresa reconoce el derecho de todos los empleados a denunciar cualquier situación de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. La dirección asegura que los trabajadores que denuncien, o sean testigos, no sufrirán represalias, salvo que el equipo mediador observe que la denuncia carece de todo fundamento y que se ha obrado de mala fe. Se impondrán sanciones (conforme a la normativa interna y legal aplicable) a aquellos que realicen conductas de acoso a otro empleado.

Se ha designado a un **Equipo Mediador** para resolver problemas de acoso psicológico. En caso de detectar una situación de posible acoso, cumplimenten una **Hoja de Comunicado de Riesgos** a disposición del trabajador y en poder de los miembros del equipo mediador, y remítanla a la siguiente dirección de correo electrónico mediacio@smap.palma.es

Fdo: La Dirección

MODELO DE HOJA DE COMUNICADO DE RIESGOS

COMUNICADO DE RIESGO PSICOSOCIAL		EMPRESA:
DATOS DEL/ DE LA TRABAJADOR/-A QUE CUMPLIMENTA EL COMUNICADO:		
Centro de trabajo	Puesto de trabajo	Teléfono de contacto
Nombre trabajador/-a	Fecha comunicación	Firma
DATOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL:		
Descripción detallada del riesgo laboral (hechos, personas implicadas, fecha de inicio...)		

MODELO DE HOJA DE CIERRE DE PROCESO

CIERRE DEL PROCESO DE ACTUACIÓN	EMPRESA:
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EQUIPO MEDIADOR:	
Nombre mediador/-es que ha/-n intervenido en el proceso:	Nombre demandante:
Fecha inicio proceso:	Fecha cierre proceso:
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN:	
MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCESO:	
MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS:	
OBSERVACIONES:	
FIRMA/-S:	