

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO**

## **ARTÍCULO 18 VII ACUERDO MARCO**

En cumplimiento del Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que permitan a las personas que trabajamos en la entidad identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

### **CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO:**

#### **1. Declaración de principios.**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

La finalidad de este protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, al ser estas conductas vulneradoras de la dignidad nocivas para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables para la salud, y para la confianza y autoestima de las personas.

La representación de la Junta Directiva explicita su compromiso de elevar el nivel de protección y seguridad de las personas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

#### **2. Definiciones**

##### **2.1 Acoso moral o psicológico (Mobbing).**

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la que 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 y social

### 2.1.1 Tipos de acoso moral.

**Descendente** Es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.

**Horizontal** Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

**Ascendente** Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

**Horizontal** Es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

**Ascendente** Es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

### 2.2 Acoso por razón de sexo.

Se define como "cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de forma sistemática o recurrente, dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará **acoso sexual**.

### 3. Medidas preventivas de acoso moral.

Nos comprometemos a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas de nuestra entidad.

#### **4.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

La denuncia se deberá realizar por escrito. Podrá realizarla cualquier persona que se considere sujeto pasivo de acoso o una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos. La persona que denuncie debe quedar identificada. La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a [avvct1971@gmail.com](mailto:avvct1971@gmail.com), o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integran la Junta Directiva, que la estudiará e investigará. La denuncia deberá contener la siguiente información: identificación de la persona potencial agresora, personas implicadas, tipo de conducta, fechas y lugares en los que se produjeron las conductas, posibles testigos y cualquier otra información que pueda resultar relevante.

El objetivo de esta fase es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Junta directiva se encargarán de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la última entrevista se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

#### **7.Resultado de la instrucción y acciones:**

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso. En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

## **8. Resultado de la instrucción y acciones:**

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Excepcionalmente cuando las circunstancias concurrentes así lo justifiquen, podrá iniciarse el expediente disciplinario antes de la finalización de la instrucción del expediente de acoso. En el supuesto de que no se constaten situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

## **9. Seguimiento**

El seguimiento de las denuncias se realizará con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

### **Acción preventiva:**

Para prevenir las situaciones de acoso, se fomentará:

1. Información y sensibilización. -Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas así como del Protocolo de Acoso.
2. Formación. -Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones