



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lado** más **humano**

PROTOCOLO ESTABLECIDO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL

EN PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS

PROTOCOLO ESTABLECIDO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL EN PSICÓLOGAS Y PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS

1. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho 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.

Y, en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En su Artículo 23 dice:

En el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación. Consecuencia de la práctica laboral de nuestra entidad y en virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todas las, trabajadoras, voluntarias y voluntarios de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras, disfruten de igualdad de trato. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada persona, sino también una falta grave que no se permitirá ni será tolerada.

Es por todo ello, que Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras se compromete a regular por medio del presente Protocolo la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Incumbe al equipo directivo, a la Comisión de Igualdad titulares de cada ikastola, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todas y todos.

Ámbito de aplicación

El Protocolo es de aplicación a todas las personas que están bajo la responsabilidad de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que éste se realice. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las implicadas e implicados, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

Acoso moral

El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia verbal o física y o agresividad activa o pasiva, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre un/a trabajador/a o trabajadores/as, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. Las formas de expresión del fenómeno son múltiples y muy variadas, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que puede considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada por parte de los compañeros de trabajo. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 1 aunque no conforman una lista cerrada.

Acoso sexual

Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la citada persona. Incluye los supuestos recogidos en el anexo 2 aunque no conforman una lista cerrada.

Procedimiento

Producida alguna conducta que pudiera ser tipificada como acoso, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este Protocolo. Con el fin de resolver una reclamación o queja en materia de acoso moral o sexual los pasos a seguir serán los siguientes:

1. Comunicación de la situación conflictiva:

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación que se presentará mediante escrito individual (anexo 3) por el demandante. Dicha queja se

comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, a la dirección de la entidad.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por la dirección y una representación de las personas voluntarias. A las citadas personas o mediadoras, si así lo acuerdan ambas partes, se podrá sumar otra mediadora de carácter técnico. Su cometido será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las reclamaciones en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, ésta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a las personas propuestas alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad manifiesta..., pudiendo a su vez las mediadoras presentar su renuncia por idénticos motivos.

2. Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

- **Resolución informal:**

Se facilitará que una queja o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. La Comisión de Investigación intentará en el plazo de 21 días llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reunión de Conciliación). De los acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará Acta que tendrá carácter confidencial. La Comisión de Investigación realizará las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la reclamación y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión. Si las partes

implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

- **Actuación formal:**

Por parte de la Comisión de Investigación se investigará el conflicto detalladamente para lo que se realizarán entrevistas con la parte demandante y en el desarrollo de la investigación se podrá solicitar declaraciones y celebrar reuniones con aquellas personas que se considere oportuno en relación a la reclamación. Asimismo durante el procedimiento las partes implicadas interesados podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras

3. Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y contrastada la reclamación la Comisión de Investigación presentará a la representación del voluntariado y a la dirección un informe detallado sobre los resultados de la misma y donde se formularán propuestas de solución. El mismo se trasladará también a las personas interesadas, quienes podrán recurrir ante Comisión de Igualdad de PsF. Del citado informe se dará conocimiento a toda persona de la que se requiera adopción de medidas. El plazo de actuación desde que se recibe la reclamación hasta que se presente el informe de resolución no podrá ser superior a 35 días. En caso contrario, se facilitara un informe explicando los motivos del retraso o incapacidad para solucionar la reclamación.

4. Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Vigencia del protocolo

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes. El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la entidad.

DISPOSICIÓN FINAL

Desde Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral o sexual la organización emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de la legislación vigente.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL

Las formas de expresión del acoso moral son múltiples y muy variadas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada. A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada:

- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afectan a la integridad e indemnidad sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Observaciones, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o del trabajador.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Preguntas o proposiciones sexualmente explícitas que afectan a la integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/ de la trabajador/a por razón de su condición sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.



ANEXO III

DESCRIPCION QUE HACE LA VICTIMA DEL ACOSO QUE HA SUFRIDO.

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Funciones:
Descripción del origen del acoso:
Descripción del desarrollo del acoso y de la situación actual
Descripción de la actitud de la empresa
Soluciones posibles:

