



ALDAIA
PRÒXIMA

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL ACOSO LABORAL**

ÍNDICE

I. OBJETO	3
II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	4
IV. DEFINICIONES Y CONCEPTO DE ACOSO	4
V. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	6
VI. MEDIDAS EN CASO DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO	
7	
VII.COMISIÓN INSTRUCTORA FRENTE AL ACOSO (CIA).....	7
VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	8
IX. INFORMACIÓN A LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD (CESI)	11
X. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES.....	11
ANEXOS	12

NOTA: por razones de claridad y economía lingüística en este documento se ha utilizado el masculino genérico; no obstante, las menciones a trabajadores han de entenderse referidas también a las mujeres trabajadoras.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

I. OBJETO

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso de ALDAIA PRÒXIMA SA con la tolerancia 0 en el ámbito de la organización.

ALDAIA PRÒXIMA SA no tolera cualquier conducta que suponga discriminación por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable en la jurisdicción de aplicación, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en la empresa.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ALDAIA PRÒXIMA SA. no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios, no sólo al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, sino también a la propia dignidad de las personas y al derecho a su intimidad, y que pueden conllevar consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la Empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Asimismo, reconoce su responsabilidad en el aseguramiento de un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por lo que se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pudiera plantearse en el seno de la empresa. En especial, la dirección y mandos jerárquicos superiores deberán realizar acciones positivas para promocionar políticas

frente a cualquier tipo de acoso, y emprender las medidas correctoras que sean necesarias.

En cualquier caso, la obligación de observar los principios de igualdad y no discriminación corresponde a todos/as los/as trabajadores/as pertenecientes a la Empresa, velando porque éstos sean tratados con el debido respeto y dignidad. De igual forma, tendrán derecho a presentar queja frente a aquellos comportamientos o conductas inapropiadas susceptibles de ser consideradas acoso de las que pudieran ser objeto.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en este protocolo todas las personas trabajadoras de ALDAIA PRÒXIMA SA, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, así como sus condiciones laborales.

IV. DEFINICIONES Y CONCEPTO DE ACOSO

En el ámbito laboral pueden diferenciarse tres tipos de acoso motivados por distintos comportamientos o conductas que se caracterizan por crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física o moral o la no discriminación.

- a. **Acoso laboral:** el acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés *mobbing* ("asediar, acosar, acorralar en grupo"), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe).

El acoso moral o *mobbing* sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan, entre otras, conductas tales como:

- Las que suponen aislamiento o desacreditación/ridiculización de la víctima.
- Las que implican la asignación de trabajos absurdos o sobrecarga del mismo.
- La profusión de gritos o insultos, amenazas físicas y/o verbales.
- La difusión de rumores acerca de la víctima.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

No obstante lo anterior, se adoptarán en cada caso las medidas que sean pertinentes para evitar que conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

- b. **Acoso sexual:** consistente en cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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.

Entre otras conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos físicos indeseados.
- Conductas verbales de naturaleza sexual no deseadas tales como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibición de fotos o materiales escritos de contenido sexual o pornográfico, miradas con gestos impúdicos, etc.
- Conductas consistentes en forzar a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (por ejemplo: sexo a cambio del mantenimiento del puesto de trabajo o de la modificación de algún concepto de la relación laboral, o la petición reiterada de citas a las que se responde de manera negativa). Este tipo

de conductas, habitualmente, se denominan chantaje sexual.

- La producción de un entorno laboral intimidatorio para la persona trabajadora, generando un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, conocido como acoso sexual ambiental, se refleja en conductas como: comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas o materiales con contenido sexual, entre otras.

- c. **Acoso por razón de sexo:** consistente en 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.

Este tipo de acoso tiene su reflejo en conductas tales como:

- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
- Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente.

Cualquiera de las manifestaciones relativas a los distintos tipos de acoso arriba definidos se puede dar tanto en la prestación de servicios en modalidad presencial como, en su caso, a distancia. En consecuencia, el compromiso de ALDAIA PRÒXIMA SA frente a la prevención y erradicación de las distintas formas de acosos se extiende a todas las formas de prestación de servicios.

V. MEDIDAS PREVENTIVAS

Como medida preventiva frente a situaciones de acoso laboral ALDAIA PRÒXIMA SA procurará que todos/as los/as trabajadores/as reciban la formación e información necesaria en la materia, y que aquellas personas con cometidos específicos en materia

de acoso laboral reciban una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones.

VI. MEDIDAS EN CASO DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

La Empresa establece un procedimiento de actuación en caso de acoso laboral para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, celeridad y confidencialidad de los trámites. El procedimiento se desarrolla en los siguientes apartados.

VII. COMISIÓN INSTRUCTORA FRENTE AL ACOSO (CIA)

Se creará la denominada Comisión Instructora frente al Acoso (en adelante CIA), como órgano encargado de la tramitación de todo el procedimiento.

La CIA estará compuesta por cuatro personas: un/a representante de la Empresa, elegido por ésta, dos miembros de la representación legal de los/as trabajadores/as, elegidos/as entre sus componentes, así como un/a miembro del Departamento de Recursos Humanos, elegido por su máximo/a responsable, todos ellos/as ajenos/as al servicio en el cual se haya producido la situación objeto de análisis, al cual pertenezca el/la denunciante y el/la denunciado/a, designándose como instructor al/la representante de la Empresa.

En caso de que alguno/a de sus miembros pertenecieran al servicio en el que se hayan producido los hechos y al que pertenezca el/la denunciante y el/la denunciado/a, los puestos serán cubiertos por otras personas ajenas a los referidos servicios.

Los componentes de la CIA deberán tener pleno conocimiento teórico y práctico de cada modalidad de acoso -laboral, sexual o por razón de sexo-. En este sentido, se garantizará que los/las instructores/as tienen conocimiento de que cada uno de los tipos de acoso responden a motivaciones o causas diferentes y se manifiestan de modos distintos.

Los componentes de la CIA deberán mantener durante la sustanciación de la investigación, y con posterioridad a la misma, una absoluta confidencialidad y reserva, por

tratarse de situaciones que afectan a la intimidad y dignidad de las personas. En caso de incumplimiento del deber de confidencialidad y reserva, la dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas, en especial en lo relativo al despliegue del poder disciplinario.

La CIA podrá solicitar, en su caso, ayuda a otras personas o designarse colaboradores externos expertos en la materia.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El objetivo del presente apartado es definir las directrices, el procedimiento, las herramientas y los mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones llevadas a cabo por la organización

1. INTERPOSICIÓN Y FORMA DE LA DENUNCIA

La denuncia de acoso laboral se deberá realizar por escrito, ya bien sea por el afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral.

En dicha denuncia se expondrá de manera clara y pormenorizada una relación de los hechos acaecidos, así como las circunstancias y fechas en que se hayan producido, con indicación de la identificación de la/s persona/s presuntamente acosadora/s, así como de la/s persona/s que hayan podido ser testigos de cualquiera de los hechos denunciados.

Cualquiera de los tres canales que se relacionan a continuación, permiten comunicar, de manera confidencial y a través de un sencillo formulario, aquellas actividades y/o conductas que puedan suponer una irregularidad y/o un caso de acoso laboral:

- Envío del correspondiente formulario de denuncia a través de la página web
- Comunicación a través de un correo electrónico a la siguiente dirección: aldaiaproxima@ajuntamentaldaia.org o a la nueva dirección de correo electrónico que se asigne específicamente para ello.

- Comunicación postal dirigida al “Comisión Instructora frente al Acoso” a la dirección Calle Ricardo Fuster, s/n de Aldaia (Valencia)

2. APERTURA DEL EXPEDIENTE

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por la CIA que determinará, en función de los hechos denunciados, su calificación conforme al Procedimiento de Investigación y Respuesta, determinando, en su caso, la aplicación del presente Protocolo o, en otro, la gestión que en cada caso proceda.

Si así lo establece la CIA, la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de investigación por parte de la Empresa, en un plazo máximo de dos días laborables, encaminado a averiguar la veracidad de los hechos, así como, en su caso, a impedir la continuidad del acoso laboral denunciado, articulándose las medidas oportunas al efecto.

En función de la información recibida y el riesgo involucrado, la CIA determinará las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos.

En el desarrollo de las investigaciones se deberá garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de las personas investigadas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia o testimonio falso, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

3. INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Cuando así lo solicite la persona del denunciante, la denuncia se pondrá en conocimiento de la representación legal de los/as trabajadores/as, en concreto de sus representantes en la Comisión de Igualdad, que deberán mantener sigilo y confidencialidad, incluso con respecto al resto de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

4. ESCLARECIMIENTO DE LOS HECHOS

Los hechos se esclarecerán en el seno de la Comisión Instructora frente al Acoso (CIA). Si la CIA lo considera, se dará audiencia a todos los intervinientes y a los testigos, así como practicará cualquier diligencia encaminada a la averiguación de los hechos.

De todas las sesiones de investigación y entrevistas, se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la CIA puede solicitar a la dirección de la Empresa la separación de denunciante y denunciado/a, si así lo considera oportuno, una vez oídas las partes, y sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, un perjuicio en las condiciones de trabajo del/la denunciante y del/la denunciado/a.

5. DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Desde que se procede a la apertura de la investigación hasta su finalización, no podrán transcurrir más de veinte días laborables, salvo que así lo decida por mayoría la CIA, y siempre con el fin de alcanzar la mejor solución posible para las partes implicadas.

6. RESOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez realizadas todas las averiguaciones e investigaciones estimadas oportunas, que deberán ser registradas por escrito, la CIA las elevará a la dirección de la Empresa, determinando si, a su juicio, existe o no un comportamiento de acoso laboral, así como proponiendo medidas a adoptar, las cuales serán tenidas en cuenta por la dirección.

7. ADOPCIÓN DE MEDIDAS.

La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de las sanciones correspondientes, en atención a lo dispuesto en la normativa aplicable, por cuanto este tipo de situaciones ni pueden ni deben tolerarse.

Asimismo, y adicionalmente a lo anterior, la Empresa podrá adoptar las decisiones que estime oportunas, en lo relativo, en su caso, a la reubicación, temporal o definitiva, de los/as trabajadores/as afectados/as, siempre respetando sus condiciones de trabajo, sin que en ningún caso estas decisiones supongan modificación sustancial de condiciones de trabajo, o si éste fuera el caso, con el consentimiento de la persona afectada.

La empresa informará a la CIA de la decisión adoptada en cada caso.

IX. INFORMACIÓN A LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD (CESI)

La Empresa podrá informar, si así lo estima conveniente, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad sobre los casos de acoso laboral que se hubieran producido en el seno de la Empresa.

X. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES

El expediente generado de investigación será custodiado por la Dirección de RRHH de la empresa.

ANEXOS

- I. FICHA DENUNCIA DE HECHOS
- II. INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS
- III. ACTA DECLARACIÓN SUPUESTA VICTIMA
- IV. ACTA DECLARACIÓN SUPUESTO-A ACOSADOR-A
- V. ACTA TESTIMONIO SUPUESTO-A TESTIGO ACOSO