



Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso psicológico y/o sexual, por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar dentro del entorno laboral ED



Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz
Castilla La Mancha – Galicia

19/10/2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

1 DECLARACIÓN INTITUCIONAL

2 OBJETO

3 ALCANCE

4 DEFINICIONES

- 4.1 Definición de conflicto interpersonal
- 4.2 Definición de acoso
- 4.3 Definición de acoso psicológico o “mobbing”
- 4.4 Formas de expresión de acoso psicológico o “mobbing”
- 4.5 Conductas que no son acoso psicológico y/o moral
- 4.6 Definición de acoso sexual
- 4.7 Formas de expresión de acoso sexual y por razón de género
- 4.8 Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y por razón de género
- 4.9 Denuncias falsas

2

5 ASPECTOS DESTACABLES DEL PROCEDIMIENTO

- 5.1 Principios directores
- 5.2 Definiciones a efectos del presente procedimiento

6 APLICACIÓN DEL PROCESAMIENTO

- 6.1 Compromiso y confidencialidad
- 6.2 Inicio del procedimiento
- 6.3 Desarrollo del procedimiento de actuación

7 GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS

- 7.1 Seguimiento del protocolo
- 7.2 Prevención

1 DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Castilla La Mancha quiere conseguir un entorno de trabajo en el que se respeta la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como la dignidad y libertad de las personas trabajadoras o ajenas a la empresa (clientes, proveedores, etc.) que mantengan alguna relación laboral o comercial con la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Castilla La Mancha - Galicia.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de acoso psicológico (mobbing) y/o acoso sexual, por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni tolerar dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Castilla La Mancha - Galicia, y que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de acoso dentro de la empresa.

Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Castilla La Mancha – Galicia (en adelante Asociación ED), se compromete:

- A difundir el protocolo contra el acoso psicológico (mobbing) y/o sexual, por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, a todo el personal interno y a cualquier persona que, por su relación laboral con la Asociación ED, lo solicite.
- La Asociación ED dará apoyo a los trabajadores y las trabajadoras que se vean sometidos a esta situación de acoso, investigará los casos individualmente y será la comisión nombrada para ello la que llevará cabo la investigación.
- La Asociación ED dará información y formación necesaria al personal para dar a conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra del acoso psicológico, sexual y por razón de género en el ámbito laboral.
- Todas las quejas o denuncias que lleguen a la comisión de investigación serán tramitadas con la mayor transparencia y confidencialidad.
- No se tolerará ningún tipo de represalia contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de estas situaciones.
- La Asociación ED será igual de contundente contra aquellas personas que promuevan falsas denuncias y a las cuales se les aplicará el mismo protocolo.
- Aun en el caso de que el acoso sea no intencionado, no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo protocolo.

2 OBJETO

El presente procedimiento describe el proceso a seguir por todo el personal de la Asociación ED que realiza su actividad laboral dentro de las instalaciones de la Asociación, en caso de encontrarse expuesto/a a situaciones de conflicto interpersonal, acoso psicológico (mobbing) y/o acoso sexual, por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar, aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medias de mediación y análisis guiadas; tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y, por último, el respeto a la ley y a los demás.

Asimismo, intenta establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal o acoso (psicológico, sexual, por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar), así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona presente una queja en estas materias.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que ha sido objeto de acoso psicológico, sexual, por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar, tendrá derecho a presentar internamente una queja, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercer externamente a la organización.

4

3 ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación a todas las personas trabajadoras que desempeñan su actividad laboral en los centros de trabajo de la Asociación ED y a todas las personas de empresas externas y ajenas que mantengan una relación laboral o comercial (clientes, proveedores, etc.).

4 DEFINICIONES

4.1 DEFINICION DE CONFLICTO INTERPERSONAL

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones y, que generan confrontación entre ellas; del intento de alcanzar un derecho; de la oposición a una decisión, y la lucha o la discusión entre unos y otros con la intención de conseguir un acuerdo.

Los principales conflictos son:

- **Conflicto de interés:** Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.
- **Conflicto de poder:** Secundario a la percepción de que la propia zona de influencia está en riesgo a la intención de alcanzar más nivel de control y de capacidad de decisión.
- **Conflicto de identidad:** Las acciones de un/a compañero/a o de un/a superior que agreden la identidad personal o profesional.

- **Conflicto ideológico:** Se origina una imposibilidad de convivencia, que impide establecer compromisos, a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Otras situaciones de posible conflicto interpersonal que no son acoso psicológico son (relación no exhaustiva):

- Comportamiento "tiránico", o poco respetuoso de un/a trabajador/a hacia otros trabajadores/as de forma habitual.
- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
- Un acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

4.2 DEFINICIÓN DE ACOSO

El Art. 28 de la Ley 62/2003 define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El Art. 3 de la Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es decir, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, degradante, intimidatorio, hostil o violento, o bien intrusiones en la vida privada.

4.3 DEFINICIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO O "MOBBING"

Según la NTP 854 del INSHT, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar

deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Existen **otras definiciones** para el acoso psicológico o mobbing, exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La definición que realiza H. Leymann sobre el "mobbing", que en castellano se podría traducir como "acoso psicológico", establece que son situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- La Comisión Europea, lo define como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el/a afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más persona, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un/a empleado/a o a un grupo de empleados/as, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

6

Las situaciones de acoso psicológico o móbbing a las que se pueden encontrar expuestos y que tienen potencial para afectar la salud de la persona pueden consistir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.

El acoso psicológico puede presentarse bajo tres supuestos:

- **Descendente** (del superior al inferior jerárquico) también llamado bossing.
- **Ascendente** (del o de los inferiores jerárquicos al superior).
- **Horizontal** (entre trabajadores de igual rango o posición jerárquica).

4.4 FORMAS DE EXPRESIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO O "MOBBING"

- **Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona:** Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.
- **Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona:** Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar al trabajador/a demandas

contradictorias o excluyentes. Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.

- **Acciones que manipulen la comunicación o la información:** No informar al trabajador sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener al trabajador en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazando, criticando o reprendiendo acerca de temas laborales, personales, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.
- **Acciones de Iniquidad:** Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo. Desigualdades remunerativas.
- **Abuso de autoridad:** Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia a personas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Asociación ED o que han colaborado con los/as reclamantes.
- **Trato vejatorio:** Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- **Acoso discriminatorio** (Art. 8.13 bis TRLISOS): Cuando está motivado por creencias políticas o religiosas de la víctima, por motivos sindicales, de sexo, identidad u orientación sexual, expresión de género, características sexuales, diversidad familiar, mujeres embarazadas o maternidad, edad, estado civil, origen, etnia, nacionalidad o discapacidad.

7

4.5 CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO PSICOLOGICO Y/O MORAL

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 acoso psicológico y/o moral 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 acoso psicológico y/o moral el estilo de mando autoritario por parte de 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 los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo algunas de las situaciones que no se considerarían acoso psicológico y/o moral son:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación 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.
- Una situación colectiva de tipo organizativos: eliminación de horas extra, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestación sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

4.6 DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL, CARACTERÍSTICAS SEXUALES O DIVERSIDAD FAMILIAR

ACOSO SEXUAL 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.

8

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES O DIVERSIDAD FAMILIAR es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, el género, la identidad u orientación sexual, características sexuales o diversidad familiar, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 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.

Dicha conducta resulta inaceptable si:

- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (incluidas las superiores y las compañeras), se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuidad del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En este sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, al tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

El tipo de acoso sexual más utilizado es el "quid pro quo"; en este tipo de acoso, lo que se produce es propiamente un chantaje sexual de "esto a cambio de eso". A través de él se fuerza a un empleado/a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Un aspecto relevante sobre la frecuencia del acoso sexual es que la mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados y no incidentes aislados.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

4.7 FORMAS DE EXPRESIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL, CARACTERÍSTICAS SEXUALES O DIVERSIDAD FAMILIAR

9

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por sí solos o conjuntamente con otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y por razón de género, identidad u orientación sexual, características sexuales o diversidad familiar:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales con ánimo de ofender.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Invitaciones persistentes para participar en acciones sociales lúdicas, con la finalidad de complacencia sexual y que la persona objeto de las mismas, deje claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/hacer presiones para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales de manera no deseada por la víctima.
- Demandas o favores sexuales.

No verbal

- Gestos obscenos.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenidos sexuales dirigidos específicamente hacia la víctima con carácter ofensivo.

Físico

- Arrinconar, buscar deliberadamente a la persona para quedarse a solas con ella de forma innecesaria.
- Contacto físico y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear o fregamientos indeseados).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

4.8 GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN EN RELACIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL, CARACTERÍSTICAS SEXUALES O DIVERSIDAD FAMILIAR.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual, características sexuales o diversidad familiar se puede dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.

A pesar de ser un fenómeno que puede afectar a cualquier categoría profesional, nivel de formación, etc., los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidad familiar (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente ocupadas por hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico)
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- Personas homosexuales, bisexuales, trans e intersexuales y hombres jóvenes.
- Personas con diversidad familiar
- Otro grupo vulnerable, es el de hombres jóvenes.

10

4.9 DENUNCIAS FALSAS

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

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) 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.

En el caso que sucedan denuncias falsas sobre otras personas, la Dirección General de la Asociación ED adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas, pudiendo contemplar cualquier medida laboral y/o personas implicadas.

5 ASPECTOS DESTACABLES DEL PROCEDIMIENTO

5.1 PRINCIPIOS DIRECTORES

La Asociación ED declara que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho fundamental y en conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos de la OIT, la Asociación ED reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfrutaran de igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada.

Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de las personas, siendo calificados como maltrato físico y/o psicológico. Asimismo, también perjudican los objetivos y la labor de la entidad; por consiguiente, la Asociación ED se compromete a atender todos los casos de acoso de los que tenga conocimiento por parte de los/as empleados/as de la entidad, todo ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda o quiera ejecutar.

La Asociación ED garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de intimidación, ni trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual a las personas que formulen un alegato, a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o las personas acusadas; es decir, a todas las personas implicadas.

- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Castilla La Mancha y Galicia. Teléfono: 925 28 00 13 / 925 28 01 40 - comisionplandeigualdad@edaddoradaclm.es

Entre las funciones de esta comisión están (relación no exhaustiva):

- Dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso psicológico (mobbing) y/ o sexual, y por razón de género y cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones de acoso.
- Facilitar la información para valorar las opciones y ver el modo de resolver el conflicto.
- Facilitar la información sobre las vías de resolución.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones en cada caso.
- Facilitar otras vías de soporte (médicas, psicológicas, etc.)
- Pedir una valoración de un experto externo, para poder obtener información que aporte datos en relación a los posibles orígenes del conflicto, así como los efectos. Este experto externo deberá aportar un informe de aproximación que quedará en custodia de la comisión de investigación con carácter confidencial.
- Por parte del Director poder establecer las medidas disciplinarias que considere oportunas, tras la investigación de los posibles casos.

Las personas que comuniquen una situación de acoso, así como las personas acusadas de su realización, tendrán derecho a solicitar de sus superiores jerárquicos correspondientes,

como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona o personas denunciadas o la persona denunciante, sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalias. La Comisión de Investigación valorará, en cada caso, la actuación a implantar atendiendo a cada situación concreta.

La Asociación ED dispone que la violación de los derechos establecidos en el presente procedimiento será objeto de medidas disciplinarias y demás medidas que considere pertinentes la Asociación al amparo de la normativa laboral.

La Asociación ED acuerda formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objeto no solo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización, de conformidad con el espíritu y la intención del presente acuerdo. Tanto las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán información del funcionamiento práctico de este procedimiento.

La Asociación ED, destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso psicológico y/o sexual y por razón de género, y se compromete a realizar todas las actuaciones que sean necesarias para garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo.

La Asociación ED, reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este procedimiento. Toda la información relativa a evaluar la existencia de una situación de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La Asociación ED se compromete a proporcionar a las partes implicadas la asistencia y el apoyo necesario para intentar, cuando sea posible, que una situación de acoso comunicada pueda solucionarse de manera rápida y satisfactoriamente para todas las partes; motivo por el cual, de solicitarlo la persona se le proporcionará asesoramiento psicológico, asesoramiento jurídico, etc.

12

5.2 DEFINICIONES A EFECTOS DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO.

La expresión "Persona Protegida" se refiere a todas las personas que forman parte de la organización y, amparadas por el presente procedimiento, se encuentran inmersas en una situación de acoso, ya sea como persona demandante o como demandada.

La expresión "demandante" se refiere a toda persona que comunica una situación de acoso, pudiendo ser otra persona diferente de la persona que lo padece.

La expresión "demandado/a" se refiere a toda persona respecto de la cual se acusa de someter a otra en situación de acoso.

La expresión "comunique una situación de acoso" se refiere a la comunicación que realiza un/a empleado/a de la Asociación relativa a una situación de acoso, que según su opinión, se encuentre padeciendo, dirigiendo la misma a las personas que forman la comisión de investigación.

La expresión "conciliación" se refiere al proceso por el que se insta a las partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellos y a alcanzar una solución mutuamente aceptable que elimine la situación presentada.

6 APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

6.1 COMPROMISO Y CONFIDENCIALIDAD

Los/as empleados/as de Asociación ED que puedan encontrarse inmersos en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

La comisión de investigación tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas formas de aplicación.

El/la demandante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos descritos, reconoce haber sido informado/a sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, la Asociación ED pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de los empleados de la entidad

6.2 INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se inicia cuando el/la empleado/a de cualquier centro de trabajo perteneciente a la Asociación ED se siente objeto de un conflicto interpersonal de especial relevancia para él/ella y, que le afecta de manera muy negativa a su salud y a su trabajo. El inicio del procedimiento también puede ser debido a situaciones de mayor gravedad definida como acoso psicológico (mobbing) o ante situaciones de acoso sexual y razón de género.

Al encontrarse expuesto/a a una de las situaciones descritas en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de la comisión de investigación de manera directa, pudiendo realizar dicha comunicación de manera verbal (personal o telefónicamente) o de manera escrita (mail), a la persona de la comisión que haya elegido como interlocutor. El registro de la denuncia/ queja, se realizará por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones

La persona que inicia el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten.

6.3 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. La comisión de investigación de la Asociación ED, al ser informada por la persona demandante, se pondrá en contacto con él/ella de manera inmediata y por vía telefónica en un plazo no superior a cinco días, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos.

En un principio se solicitará, como mínimo:

- a. El nombre y apellidos del/ de la demandante y manera de comunicarse con él/ella (número de teléfono o email).
- b. El nombre y apellidos de la persona demandada y relación laboral.
- c. La naturaleza de la situación a que se encuentra sometido/sometida (conflicto interpersonal, acoso psicológico, acoso sexual, etc.)

- d. Nombre de los/as testigos (de existir), que la persona demandante solicita sean escuchados por la comisión de investigación.
- e. Anamnesis socio laboral (conjunto de datos del historial relevantes de la persona).
- f. Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento, servicio, etc.
- g. Descripción cronológica del conflicto.
- h. Otros.

Si el/a demandante es distinto de la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, ésta se incorporará en el primer contacto con la comisión de investigación para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por el demandante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual, la persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

2. La comisión de investigación atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y gravedad de los acontecimientos o a la solicitud del propio demandante valorará de manera inmediata si procede a actuación.

3. De proceder inicialmente la actuación, la comisión de investigación valorará la aplicación de manera inmediata de medidas preventivas cautelares, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas; en cuyo caso, estas medidas las podrá aplicar directamente el Director Gerente.

4. La comisión de investigación analizará inicialmente el caso y valorará la participación de expertos externos (psicólogo, etc.) quién en su caso, entregará un informe de valoración de la situación a la Comisión de evaluación.

5. La comisión de investigación acordará una reunión con la persona demandante en el centro de trabajo a no ser que esta manifieste lo contrario; en cuyo caso se realizará donde el/la demandante indique.

6. La comisión de investigación informará a las personas implicadas del inicio del proceso y, de la necesidad de mantener una reunión, acordando la fecha y horario de la misma.

7. Mantenido las reuniones pertinentes y atendiendo a las características y gravedad del caso, la comisión de investigación valorará la posibilidad de conciliación entre las partes enfrentadas, en los casos de conflicto interpersonal de menor gravedad, proponiendo a las mismas las pautas de actuación, comportamiento y acercamiento que estime necesarias, acordando la realización de una reunión conjunta en la que buscar puntos en común.

8. De aceptar las partes adoptar dicha vía de resolución se plantearán, consensuarán, y comprometerán a una serie de actuaciones, planificando una reunión conjunta de seguimiento transcurrido un mes, momento en el que de ser satisfactorio el proceso se dará por concluido y subsanado el conflicto, cerrando el caso.

9. Los casos en los que el método de resolución de conflicto adoptado y descrito en el párrafo anterior no arrojen un resultado satisfactorio, se indagará y propondrán otras vías de resolución alternativas.

En este caso, la comisión de investigación planteará un plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de demandante y demandado/a.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - a) Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del proceso de investigación.
 - b) Informará a las personas entrevistadas de la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Asociación en un procedimiento, por lo que se les indicará que no deben revelar a nadie el contenido de la entrevista.
 - c) Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deben revelar a nadie el contenido de la entrevista.
 - d) Siempre que el/la demandante y el/la demandado/a lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará todas las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder de la comisión de investigación.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen, custodiando debidamente las mismas.

15

La Comisión de investigación informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

10. Los casos cuya gravedad desaconseje optar de manera inicial por medidas de conciliación, como es el caso del mobbing y del acoso sexual, propiciarán una comunicación inmediata al Director Gerente, éste será el encargado de aplicar las medidas preventivas de manera inmediata y cuantas opciones de carácter legal estime necesarias, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas.

11. La Comisión de investigación analizará detalladamente cada uno de los casos y en el plazo máximo de 15 días laborables desde el momento de tener conocimiento del mismo, realizará un informe detallado en el que se propondrá, de ser posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación.

12. La Dirección de la Asociación ED dispondrá de un plazo máximo de 5 días laborables desde la realización del informe de la comisión de investigación con las aportaciones si han sido necesarias, del profesional experto para analizarlo y aplicar las medidas preventivas propuestas, comunicar la decisión a las personas implicadas.

13. Si el /la demandante no se encuentra satisfecho/a con la resolución tomada, podrá ejercer sus derechos fundamentales utilizando para ello los recursos establecidos en la legislación vigente, amparados por la Constitución española de 1978 y del Código Penal, ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre (Art. 184).

7 GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS.

La documentación generada en el proceso será archivada por la comisión de investigación y la Dirección de la Asociación ED con la documentación de prevención de riesgos laborales.

La comisión de investigación creará y mantendrá actualizado el registro informático de las personas producidas en aplicación del presente procedimiento, que será de uso restringido para el personal de dicha comisión.

7.1 SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

La comisión de investigación realizará un seguimiento anual para revisar las posibles denuncias de acoso psicológico y/o sexual y otros conflictos interpersonales y cómo han sido resueltas y elaborarán un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

7.2 PREVENCIÓN

La Asociación ED quiere reiterar que ninguna de estas situaciones debe permitirse bajo ninguna circunstancia y que pondrá los medios para evitar cualquier tipo de acoso y dar apoyo a las personas que puedan padecerlo.

Ante cualquier situación de molestia que se perciba sea por parte de un compañero, superior, cliente, proveedor, etc. Se debe actuar de la siguiente forma:

- Dejar bien claro el rechazo de las pretensiones, situaciones, actitudes que denoten cualquier tipo de acoso. Se puede hacer oralmente, simplemente hablando con la persona, o también de manera escrita, redactando una nota que incluya la descripción de los hechos que nos están molestando, una descripción de cómo nos hemos sentido y una petición de que no vuelva a repetirse. Si se elige la opción escrita hay que guardar y archivar una copia con la fecha.
- Guardar informe de todos los incidentes sucedidos, comentar la respuesta obtenida, etc.
- Solicitar ayuda si es difícil e imposible la comunicación con la persona causante del acoso. La comisión de investigación podrá ayudar haciendo de mediadores.
- Informarse de las opciones aplicables en caso de acoso, ya sea exponiendo una queja, una denuncia interna o recurrir a la administración o a la justicia (Juzgado de lo social) interponiendo una denuncia externa dependiendo de la gravedad de cada caso.

La Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Castilla La Mancha - Galicia, se compromete a realizar acciones informativas-formativas a todo el personal, de los diferentes centros de trabajo, especialmente a mandos, responsables y miembros de la comisión de investigación para clarificar aspectos en materia de riesgos psicosociales y conceptos relativos a la prevención y actuación de situaciones de acoso psicológico y /o sexual, violencia generada por terceras personas, etc. Clarificando los diferentes conceptos y situaciones, la política de prevención de la empresa y las posibles vías de actuación (internas y externas) en caso de tener lugar.

También se comprometerá a informar y difundir este protocolo a todos sus trabajadores y trabajadoras para tomar conciencia de este tipo de situaciones:

- Distribuir un ejemplar de este protocolo contra el acoso psicológico y/o sexual y por razón de género, identidad sexual, características sexuales o diversidad familiar.
- Informar y distribuir el protocolo a las nuevas incorporaciones.
- Una copia del protocolo estará disponible en el tablón de anuncios de la empresa, así como en cada uno de los centros de trabajo, para que pueda ser consultado en cualquier momento.