

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL E INTEGRAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS (ADRIOA)

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL E INTEGRAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS
CIF. G52523479

Ctra. General S/N 33556 Benia de Onís – Asturias
Tfno. 985844128 Email. info@leaderoriente.es

ÍNDICE:

1. Introducción:
 - 1.1 Declaración de principios
 - 1.2 Objeto
2. Definición.
3. Acoso Psicológico en el ámbito laboral.
4. Medidas de prevención y actuación.
5. Canales y procedimiento interno para investigar las denuncias, resolverlas y su seguimiento, ámbito de aplicación, vigencia y plazos para su revisión.
6. Modelo de denuncia en el GAL ADRIOA
7. Difusión entre los trabajadores.
8. Información sobre protección de datos
9. Legislación de referencia

1. Introducción

El GAL ADRIOA, manifiesta su compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los posibles supuestos de acoso psicológico laboral, sexual o por razón de género, que puedan producirse, en sus centros de trabajo. Esta organización adoptará las medidas que sean necesarias con el objetivo de asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso.

Todo el personal que pertenece a esta organización o bien trabajadores que desarrollan su puesto de trabajo en alguno de nuestros centros de trabajo, deberán comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política.

La dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso en cualquiera de sus manifestaciones, de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver todos los conflictos generados.

1.1. Declaración de Principios

Todo el personal, tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, y tener garantizada su dignidad, integridad física y moral.

Por ello, la Dirección del GAL ADRIOA, llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso en alguna de sus manifestaciones. Así pues, la dirección determina:

- a) No permitir ninguna situación de acoso.
- b) Prohibición de cualquier conducta de acoso.
- c) Protección a las personas víctimas de esta situación.
- d) Establecimiento procedimiento de actuación ante situación de acoso.
- e) Difusión a todos los niveles jerárquicos de la política preventiva.
- f) Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo.
- g) El acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son intolerables.
- h) Protección a las personas de las posibles represalias.
- i) Facilitar la asistencia psicológica de la víctima.
- j) Aplicar medidas correctoras ante la situación de acoso.

Todo el personal de la organización o bien trabajadores que desarrollan su puesto de trabajo en alguno de nuestros centros de trabajo, disponen del derecho a denunciar cualquier situación de acoso.

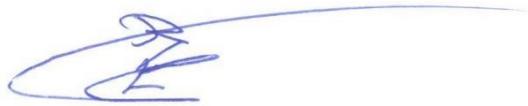
Así pues, la conducta de todo el personal debe estar acoplada bajo los siguientes principios:

- a) Salvaguarda dignidad y derechos fundamentales.
- b) Respeto.
- c) No discriminación.
- d) Comunicación (no se admiten conductas de aislamiento).
- e) Discreción.

1.2 Objeto

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el objetivo de erradicar la situación discriminatoria que se ha podido producir, y garantizar los derechos de todo el personal implicado, discreción y confidencialidad.

En Benia de Onís, a 24 de julio de 2023.



Fdo. Ramón Galán Escandón
Presidente del GAL ADRIOA

2. Definición:

El acoso es una conducta negativa que incluye acciones como ataques físicos y verbales, con el objeto de controlar o perjudicar a otros. Este tipo de acciones se pueden dar en diferentes contextos, el caso que nos ocupa es el del **ámbito laboral**. Su finalidad es generar daños en una persona, bien sea físicos o emocionales, de manera que la víctima se sienta inferior, desprotegida y con baja autoestima.

Para que se genere el acoso u hostigamiento, es necesario que se encuentren concatenados algunos elementos, entre ellos, un **desequilibrio jerárquico** o de poder entre víctima y victimario, es decir, que el agresor o los agresores usen un factor dominante como la fuerza, edad, destrezas o popularidad para controlar a su víctima.

El siguiente elemento es la **repetición**, es decir, se necesita que esta situación o conducta por parte del victimario se lleve a cabo en más de una oportunidad.

El acoso en inglés es conocido como bullying y desde el punto de vista etimológico, la palabra acoso proviene del sufijo oso sobre el verbo acosar, esta última proviene del latín **cosso** que significa carrera.

En España, se ha dado una variedad terminológica notable para nombrar al acoso psicológico en el trabajo: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, terrorismo psicológico, etc.

La definición finalmente adoptada de **acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral** es la siguiente:

“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 aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

3. Acoso psicológico en el ámbito laboral

Los elementos que describen el concepto de **Acoso Psicológico en el Trabajo** son:

1. ¿QUÉ? EXPOSICIÓN A “TIPOS DE CONDUCTAS”
2. ¿QUIÉN? IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES IMPLICADAS
3. ¿CUÁNDO? EXISTENCIA DE FRECUENCIA Y/O DURACIÓN
4. ¿CÓMO? TIPO DE RELACIÓN “ASIMETRÍA DE PODER”
5. ¿DÓNDE? EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL
6. ¿POR QUÉ? ES UN RIESGO PARA LA SALUD

3.1. TIPOS DE CONDUCTAS

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

3.1.1 Ataques a la víctima con medidas organizativas:

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar tareas degradantes.

En el proceso de acoso se usa el trabajo como pretexto para descalificar o sabotear a otra persona. Si proviene de los compañeros puede expresarse en forma de sabotaje de una tarea, no avisando de reuniones... Si procede de la jerarquía superior, se traduce, por ejemplo, en la asignación de objetivos imposibles, no asignación de trabajos o asignación de tareas inútiles, pedir que se repitan tareas que han sido ejecutadas a la perfección. Otras veces las conductas son más sutiles y consisten en no dar acceso a los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas o dar instrucciones confusas o contradictorias.

3.1.2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.

En relación con la comunicación, para que el acoso pueda instaurarse hay que aislar a la víctima, de modo que esta no pueda buscar apoyo en sus colegas. Las conductas la irán aislando cada vez más, hasta que queda excluida de su grupo de pertenencia. El aislamiento se puede instaurar a partir de la jerarquía, manifestándose en forma de arrinconamiento real o simbólico (se le priva de su trabajo, se la instala en un despacho aislado, no se asignan tareas...), pero el aislamiento también puede darse por parte de los compañeros que aíslan a la víctima ignorándola.

3.1.3. Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

3.1.4. Amenazas de violencia física:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

3.1.5. Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima

3.1.6. Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales

3.1.7. Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

El propósito es socavar la idoneidad de la persona objetivo mediante actitudes vejatorias, frases ofensivas, calumnias o rumores malintencionados. Se descalifica a la persona, se le asigna mote despectivo, se la desacredita delante de sus colegas y superiores y se convierte en objeto de burlas. En el acoso no se ataca al profesional, sino que se descalifica a la persona. Los ataques a la dignidad son los que tienen las consecuencias más graves para las personas objetivo.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES IMPLICADAS

Concurren dos agentes principales como partes implicadas (acosadora y acosada). Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

También hay que considerar la presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas condiciones organizativas de trabajo inadecuadas que pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

3.3. EXISTENCIA DE FRECUENCIA Y DURACIÓN

Se considera que las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos

aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso psicológico.

Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo.

3.4. TIPO DE RELACIÓN

Presenta la característica de que entre las partes implicadas existe una asimetría de poder (formal, por dependencia jerárquica por ejemplo o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor expertitud, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de Acoso Psicológico en el Trabajo se materialice.

Una de las características del acoso es que se expresa a través de una relación de fuerzas desigual entre los protagonistas. Una de las dos partes dispone objetivamente de más recursos que la otra.

Desde estas posiciones prevalentes de poder de la parte acosadora, la persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que suele inhibir su capacidad para emitir una respuesta adecuada ante las conductas de violencia psicológica que le afectan.

3.5. MARCO DONDE SE PRODUCE

Estas exposiciones de violencia psicológica que pueden constituir un Acoso Psicológico en el Trabajo deberán presentarse en el marco de una relación laboral. En otros términos, exigen que previamente exista, y que en ella se incardine, una relación de dependencia organizativa (sea ésta laboral o estatutaria) y que se produzca allá donde la capacidad de organización y dirección del empleador es máxima y, por tanto, también su capacidad de vigilancia y actuación. Es importante destacar que se excluyen aquellas conductas que se den entre trabajadores y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo es necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo. Por el contrario, sí quedan incluidas aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo, ya que será igualmente responsabilidad del empresario garantizar la salud (física, mental y social, en el sentido amplio que le otorga la OMS) de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.

3.6. DAÑOS A LA SALUD

Estas acciones y comportamientos de Acoso pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral. Por otra parte, desestructuran el ambiente de trabajo; por ello, el Acoso tiene un alto potencial de dañar también la salud colectiva, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral. Puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud, debido al tempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos

de defensa, protección y afrontamiento, o bien debido al apoyo social de que disponga. No obstante, aunque las consecuencias de la situación de acoso psicológico, para la persona o la organización suelen ser graves, no es preciso que se exterioricen para que dicha situación se considere una exposición compatible con Acoso Psicológico en el trabajo si cumple los criterios definitorios. Este planteamiento es coherente con la definición de riesgo que contempla la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

No obstante, todos los autores coinciden en que el acoso tiene consecuencias desastrosas tanto para la persona objetivo como para el funcionamiento de la organización.

El acoso favorece la aparición de múltiples trastornos psicológicos o psicosomáticos.

A nivel psíquico, la sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un saneamiento 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 sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos 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 puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con tendencias suicidas.

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

A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/la/los/las agresor/es/as.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de acoso sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

3.7. DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO DE OTRAS SITUACIONES EN EL TRABAJO

Es importante indicar que no todos los conflictos humanos que surgen en el ámbito laboral pueden ser considerados Acoso Psicológico. Para encuadrarse en esta definición, dichos conflictos han de haber desembocado en cualquier forma de violencia, ser habituales o cronificarse en el tiempo. Asimismo, no constituiría Acoso 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.

Ejemplos de algunas situaciones que no serían acoso:

- 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.

3.8. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

3.8.1. Conductas de Acoso Sexual:

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos

enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas No Verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de Carácter Físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

3.8.2. Tipos de acoso sexual:

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo:

- Acoso quid pro quo: en este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.
- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».
El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra u dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

3.8.3. Tipologías de Acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer u hombre
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer u hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su condición de mujer u hombre.

3.9. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

3.9.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

ADRIOA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización

No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el GAL.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, ADRIOA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.9.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

4. Medidas de prevención y actuación

El acoso laboral o mobbing es un problema muy presente en las empresas actuales; tanto es así, que cuando hablamos de uno de sus tipos más habituales, el acoso sexual en el trabajo o el acoso por razón de sexo, todas las empresas están obligadas a tener implementado un protocolo para su prevención, detección y sanción. Pero también se producen otros tipos de acoso laboral, a veces a través de métodos sutiles, que pasan desapercibidos a la mayoría de compañeros.

En ADRIOA se manifiesta nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud y para dar respuesta a la preocupación del tejido empresarial y de las/os trabajadoras/os sobre todos los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales y en particular sobre el acoso laboral, ha realizado una Guía para la Elaboración e Implantación de un protocolo de acoso laboral en la empresa

El acoso, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, está considerado un riesgo de índole psicosocial y al igual que en el resto de los riesgos laborales, las empresas tienen la obligación legal de prevenir, evaluar y adoptar las medidas necesarias para su control y/o eliminación.

De forma general el objetivo que perseguimos es dotar de un instrumento para la Gestión del Acoso Psicológico en el trabajo desde una perspectiva integradora.

Medidas y herramientas, que deben ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral:

- Códigos éticos y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Códigos de conducta y de buenas prácticas.

4.1. CÓDIGOS ÉTICOS

RESPECTO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ÉTICOS:

- Igualdad de género
- Respeto a las personas
- Derecho de las personas extranjeras
- Conciliación de la vida personal/familiar y laboral
- Seguridad y salud en el trabajo
- Selección, remuneración y desarrollo profesional

CÓDIGOS DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Evitar Injurias y Calumnias
- Lealtad, colaboración, dedicación a la Empresa
- Resolución de conflictos de intereses

Atendiendo a la evolución que tienen las situaciones de violencia, el procedimiento debería atender, al menos, a cinco momentos básicos. En cada uno de estos momentos se trabaja una parte del problema y su solución.

Esto supone establecer unos objetivos específicos de cada estadio; proponer unas respuestas determinadas y definir unas tareas y recursos concretos. Para que nuestra acción preventiva resulte eficaz se debe poner en marcha el procedimiento completo; aplicar partes del mismo supone poner parches puntuales al problema, pero no su solución.

5. Canales y procedimiento interno para investigar las denuncias, resolverlas y su seguimiento, ámbito de aplicación, vigencia y plazos para su revisión

5.1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

5.1.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1) Se designa a Germán Romano Sobrino, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente M^a Antonia Chaperero de Rioja. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan

servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es gerencia@leaderoriente.es. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, Germán Romano Sobrino, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

7) En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al GAL ADRIOA para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidación, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección del GAL ADRIOA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que

dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del GAL ADRIOA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará al GAL ADRIOA a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección del GAL ADRIOA, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

5.1.2. La resolución del expediente de acoso

La dirección del GAL ADRIOA una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección del GAL ADRIOA procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el GAL ADRIOA en este sentido, las siguientes:

a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la asociación.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del GAL ADRIOA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del GAL ADRIOA.

La dirección del GAL ADRIOA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la asociación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

5.1.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, Germán Romano Sobrino, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección del GAL ADRIOA con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. Modelo de denuncia en el GAL ADRIOA

La dirección del GAL ADRIOA garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito.

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

MODELO:

Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

I. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato/vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

II. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa/asociación:

III. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

7. Difusión entre los trabajadores

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal del GAL ADRIOA. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

8. Información sobre protección de datos

8.1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

- Responsable: GAL ADRIOA
- Domicilio Social: Ctra. General S/N, 33556 Benia de Onís, Asturias

8.2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN de la empresa GAL ADRIOA.

8.3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6.1 c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

8.4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el **RGPD (UE)** y la **Ley Orgánica 3/2018**, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

8.5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

8.6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

8.7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia del GAL ADRIOA, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8.8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

8.9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

8.10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

8.11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

8.12. INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>

9. Legislación de referencia

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
- LEY ORGÁNICA 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: Artículo 173.1, 184, 311, 314
- 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: Artículo 8.11, 8.12, 8.13
- ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.
- LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Artículo 6, 7, 9, 48, 62
- RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: Artículos 2.f, 35, 36, 40, 63-68. 80, 81, 84, 95
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Artículo 4.2 (c-e), 17, 18, 20.3, 54.2.(c ,g)

- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: Artículos 14 (h, i), 53.4, 95.2 (b,o)
- RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.