

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA RESOLUCIÓN DEL ACOSO LABORAL

- GRUP OCISPORT -

Fecha de entrada en vigor:	Elaborado por:	Vigencia:	Versión
1/12/2022	Núria Bagó Codina	2 años (31/12/2024)	V.1

PRESENTACIÓN

La empresa Ocisport y todas sus filiales, a partir de ahora Ocisport, manifiestan su compromiso para crear espacios de trabajo seguros, en los que mantener unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por tanto libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso.

Manifiesta, por tanto, una tolerancia cero contra estas conductas y hace una condena clara y rotunda contra todas las conductas ofensivas, discriminatorias y abusivas de la naturaleza que sean. Es por este motivo que elabora este documento.

El protocolo contempla dos líneas de acción básicas: la prevención y la actuación ante situaciones ya materializadas.

Para ello, la empresa necesita la colaboración de todas las personas vinculadas, para trabajar de forma colectiva e individual. Encontrará el detalle de la participación en el apartado "Derechos y Obligaciones".

OBJETIVOS

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso.
- Disponer de un procedimiento normalizado para realizar la atención y acompañamiento, para resolver la situación con la máxima celeridad y siempre dentro de los plazos del propio protocolo.
- Velar por un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras.
- Establecer las medidas preventivas que se detecten necesarias, para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y confidencialidad a las personas afectadas.

Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de OCISPORT.

Es de aplicación a todas aquellas personas trabajadoras de OCISPORT, así como todas aquellas personas externas que presten servicios o lleven a cabo actividades en OCISPORT, cualquiera que sea su vinculación contractual.

Definiciones

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o crear -le un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca ese efecto.

Puede producirse entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre un mando y un subordinado o subordinada (acoso vertical).

Como ejemplo, y sin excluir o limitar, se considera que los siguientes comportamientos pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Realizar demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas en el cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito
- Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio incluidos los digitales.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear no deseados).
- Forzar a la persona sitiada a escoger entre someterse a requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Como ejemplo , sin excluir o limitar, se consideran los siguientes comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Emplear formas ofensivas para dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar las aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Realizar acoso ambiental por razón de sexo.

Acoso psicológico o moral: incluye el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas de forma sistemática y prolongada en el tiempo, que tienen por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante personal y/o profesional, con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo.

Como ejemplo, y sin excluir o limitar, se considera que los siguientes comportamientos pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso psicológico:

- La asignación de trabajos sin ningún valor o utilidad
- La desvalorización sistemática de la persona
- Acciones que intentan restringir las posibilidades de comunicación del trabajador/a con otros compañeros
- Ignorar al trabajador/a haciéndole el vacío, o de otros comportamientos del mismo tipo.
- Emplear formas ofensivas para dirigirse a la persona.

Principios y garantías

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección:

- Es necesario actuar con respeto y discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas pueden ser acompañadas y asesoradas por una persona de su confianza en el entorno de la empresa.

Confidencialidad:

- La información recopilada en los autos tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información:

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad:

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y resolución rápida de la denuncia.

Trato justo:

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección frente a posibles represalias:

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por participar en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales sólo deben incorporarse los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración:

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

Medidas cautelares:

Si durante el procedimiento y hasta el cierre existen indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares (p. ej. cambio de puesto de trabajo , reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona sitiada y ésta las debe aceptar.

Vigilancia de la salud:

Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

Derechos y obligaciones

Obligaciones de la empresa:

1. Garantizar a las personas trabajadoras los siguientes derechos en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica ya una adecuada política de seguridad e higiene
 - al respeto a la intimidad ya la debida consideración de su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras:

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas.

Acciones preventivas

Las acciones de prevención que hemos determinado son:

- Formar e informar a todas las personas vinculadas a la empresa OCISPORT
- Facilitar estilos de gestión que favorezcan la cohesión grupal y el flujo de información entre los trabajadores.
- Prestar atención a fin de que no se produzcan situaciones de acoso y ser proactivos en la detección así como garantizar la eficacia del protocolo de comunicación.
- Realizar las pertinentes revisiones del protocolo para garantizar su correcto funcionamiento.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.

Proceso de actuación

Tras recibir una comunicación o denuncia, la empresa pone en funcionamiento el siguiente protocolo:

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

La comunicación la puede realizar el afectado o bien una persona que haya detectado los hechos ocurridos.

Se puede realizar por escrito a la persona de referencia, por correo electrónico específico (canaletic@ocisport.net), a través de formulario anónimo web o también en una conversación.

Una vez recibida la comunicación o denuncia, se asesora a la persona afectada y se prepara la segunda fase que será la de investigación.

La persona de referencia debe:

- Informar y asesorar
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso
- Proponer las medidas cautelares y/o preventivas

Los resultados de esta fase pueden ser:

1 – La persona afectada presenta denuncia

2 – No hay denuncia pero la persona de referencia considera que existen indicios, propondrá a la empresa acciones de formación y sensibilización o las acciones necesarias con las percepciones recibidas

3 – No existe denuncia y la persona de referencia no tiene evidencias de que haya sucedido nada, motivo que hace que el caso se cierre.

La persona de referencia debe ser quien consigne toda la documentación y mantenga la más absoluta confidencialidad. Si la persona afectada no decide proceder con la denuncia, se le devolverá toda la documentación aportada.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

En esta fase se crea una comisión para investigar el caso, que será una **comisión interna** o combinada con personal profesional externo, en caso de que se considere necesario.

La investigación siempre se inicia a partir de una denuncia y la persona afectada debe hacer un relato de los hechos lo más preciso y concreto posible en relación a los hechos denunciados, y en virtud del principio procesal de la inversión de la carga de la prueba, a la persona presuntamente acosadora le corresponde probar que su conducta ha sido adecuada.

Las personas que intervienen en el procedimiento deben mantener una estricta confidencialidad y reserva y no pueden transmitir ni divulgar ninguna información del contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

La persona que responsable de la tramitación según el principio de confidencialidad que aparece en el capítulo de principios y garantías, debe sustituir los nombres por un código para preservar la identificación, tanto de la persona afectada como de la persona supuestamente acosadora.

La denuncia debe presentarse por escrito haciendo constar todas las informaciones:

- Datos de la persona denunciada
- Datos de la persona denunciante
- Relato exhaustivo de los hechos denunciados

La comisión investiga a fondo la situación denunciada y emite un informe vinculante sobre la existencia o no de la situación de acoso y realiza recomendaciones sobre las medidas a tomar.

El informe debe incluir:

- Identificación de la persona o personas supuestamente sitiadas y sitiadoras.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas.
- Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - o Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - o Si hay dos o más personas sitiadas.
 - o Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - o Si la persona sitiadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona sitiada.
 - o Si la persona sitiada tiene algún tipo de discapacidad.

- Si el estado físico o psicológico de la persona sitiada ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por personal médico.
- Si se realizan presiones o coacciones a la persona sitiada, a los testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La comisión es la responsable de la custodia de toda la documentación y la gestión de la misma a fin de garantizar la confidencialidad. La empresa pone a disposición de la comisión los medios necesarios para una adecuada custodia.

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante emitido para la comisión, la empresa, dirección o persona que ésta designe emite una resolución del caso, como máximo 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables a 30 días.

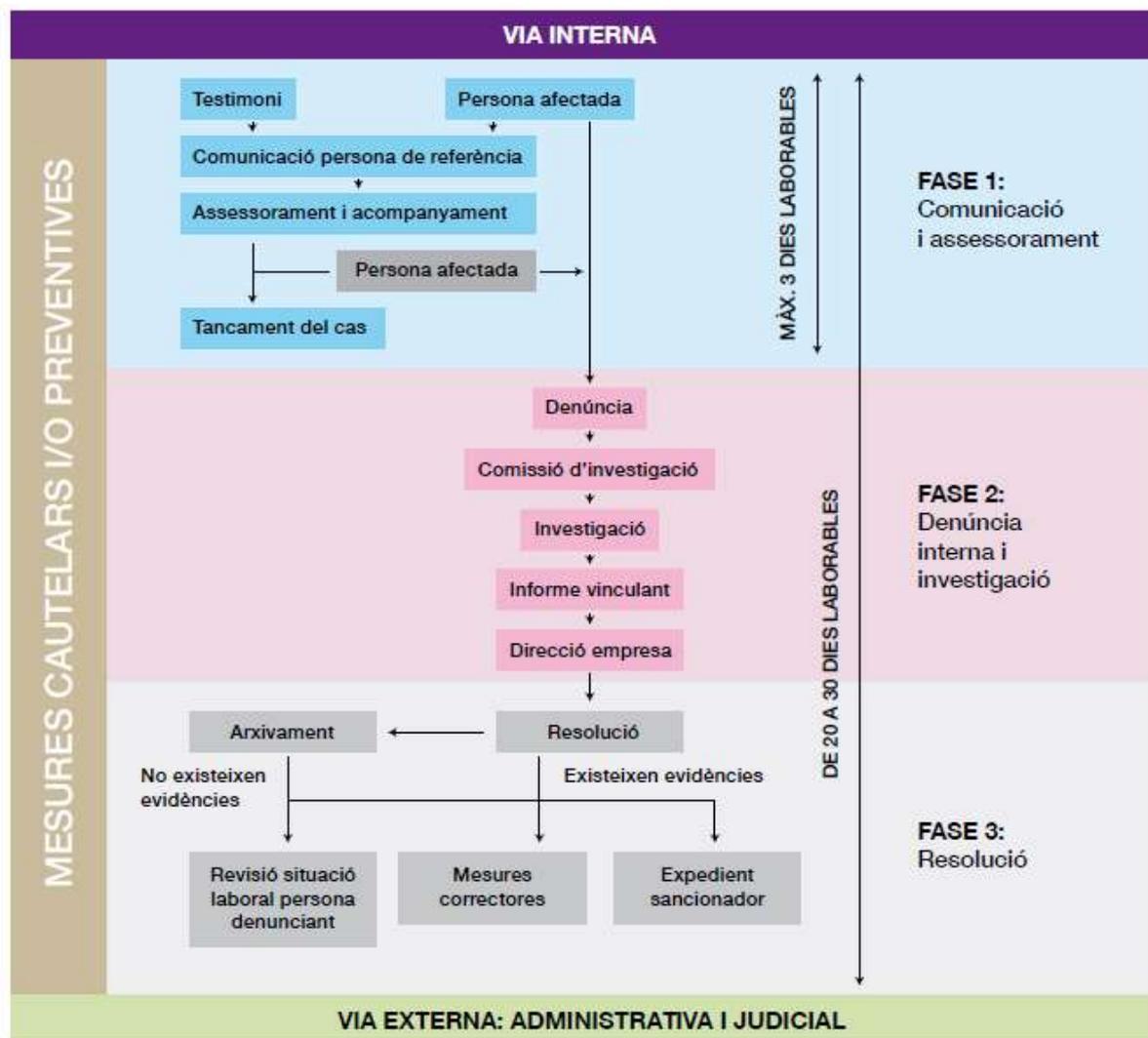
- Si hay evidencias suficientemente probadas
 - Inicio del expediente sancionador
 - Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, y en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientes
 - Archivo de la denuncia

En la resolución debe constar la identificación de las dos personas, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se hace llegar una copia de la resolución a la persona denunciante ya la denunciada y si de la investigación se determina que ha habido algún otro tipo de falta distinta a la del acoso pero igualmente tipificada en la normativa vigente, como la denuncia falsa, también se procederá a la apertura del expediente que corresponda.

Se deberá realizar un seguimiento de la situación laboral de la persona afectada, haya terminado como haya terminado el expediente.

A continuación encontramos el esquema de funcionamiento del procedimiento interno:



Seguimiento y evaluación:

Con carácter anual la dirección de la empresa junto con la persona de referencia harán una reunión de seguimiento para ver si deben actualizarse puntos del protocolo así como para verificar el número de personas afectadas y de expedientes.

Información y sensibilización:

La empresa se compromete a hacer llegar el protocolo a todas las personas trabajadoras ya realizar una sesión de información inicial y más exhaustiva y talleres o actividades de recordatorio con una frecuencia suficiente. Así como facilitar el acceso al protocolo a todas aquellas personas que así lo deseen.