

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN
DE ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZON DE SEXO**

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE SEMAF FRENTE AL ACOSO.....	4
2. OBJETO	5
3. ALCANCE.....	5
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACASO	5
5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO Y GARANTÍAS	6
6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y CONDUCTAS	7
1. Conductas de acoso laboral (mobbing)	7
2. Conductas de acoso sexual:.....	8
3. Conductas de acoso por razón de sexo	9
7. PROCEDIMIENTO.....	10
1. Inicio del procedimiento	10
2. Fase de investigación y/o mediación	10
3. Fase de resolución	11
4. Fase disciplinaria	12
8. REFERENCIAS	12

1. COMPROMISO DE SEMAF FRENTE AL ACOSO

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

SEMAF, manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética sindical y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. La profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de SEMAF y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, SEMAF se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, SEMAF declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En Madrid, a 27 de diciembre de 2021

2. OBJETO

Con el fin de proteger y mantener el entorno laboral, dentro del deber de SEMAF de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, mediante esta instrucción, se pretende prevenir y eliminar las posibles situaciones constitutivas de acoso, así como el establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer casos de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito de SEMAF.

El presente protocolo y procedimiento no impide la utilización, por parte de la persona que haya podido ser víctima de un acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

3. ALCANCE

Está dirigido a los miembros que componen SEMAF, independientemente del tipo de contrato laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, SEMAF establecerá las siguientes medidas:

1. SEMAF promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas afiliadas y empleadas los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. SEMAF velará por la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. SEMAF se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/ha incorporado y las tendrán cuenta para contribuir a su integración.

3. SEMAF facilitará información a las personas afiliadas y empleadas sobre los principios y valores que deben respetarse en la organización y sobre las conductas que no se admiten.

4. SEMAF prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de SEMAF se dirigirá inmediatamente al responsable de la misma, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO Y GARANTIAS

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento. Podrán ser objeto de tramitación las denuncias anónimas y aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

Las garantías que deben observarse durante la tramitación del procedimiento serán las siguientes:

a) Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

b) Celeridad en la tramitación: la investigación y resolución deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.

e) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento entre los miembros que investiguen o participen en el procedimiento, independientemente de su condición o circunstancia personal o social.

h) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

i) Adopción de medidas de todo orden, incluidas, si procede, las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuya conducta de acoso resulte acreditada. Igualmente se considerará reprochable y merecedora de consecuencias toda imputación, acusación o denuncia falsa relativa a este tipo de comportamientos.

6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y CONDUCTAS

Acoso moral, laboral o “mobbing”: situación por la que un trabajador, o grupo de trabajadores, ejerce sobre otro en el lugar una violencia psicológica, de forma SISTEMÁTICA, RECURRENTE durante un TIEMPO PROLONGADO con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, todo ello encaminado a poner en peligro su puesto de trabajo o promoción profesional, degradando su entorno laboral.

1. Conductas de acoso laboral (*mobbing*):

- Obligar a alguien a ejecutar en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de lapersona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos delordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros(aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona...
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona(teléfono, correo electrónico, etc.)
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: manipularla reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida, privada, etc.

Acoso sexual, se considera a cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física 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. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

2. Conductas de acoso sexual:

- Insinuaciones molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Insistencia en participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta.
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas indeseadas
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Exhibición de fotos sugestivas o pornográficas
- Miradas impúdicas, silbidos, gestos
- Envío de cartas o mensajes de correo electrónico de carácter inapropiado
- Contacto físico excesivo o innecesario, abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.

Acoso por razón de sexo, se produce ante comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Conductas 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 homosexuales, 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.

7. PROCEDIMIENTO

Independientemente del proceso que se desarrolla a continuación, la víctima en cualquier fase del mismo podrá iniciar las acciones oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes.

1. Inicio del procedimiento

El procedimiento puede iniciarse:

- A instancia de la persona afectada. Cualquier trabajador afectado puede instar la apertura del procedimiento a través de la oportuna DENUNCIA.
- A instancia de un tercero conocedor de los hechos. Esta información deberá ser comunicada al trabajador afectado y solicitarse su aprobación para iniciar el procedimiento.

En ambos casos, la comunicación denunciando los hechos deberá dirigirse al correo compliance@semaf.org.

Una vez recibida la comunicación, se tramitará la misma a través del Comité de cumplimiento de SEMAF el cual se integra por: los responsables de prevención penal, con el fin de acreditar, con la mayor eficacia, los mecanismos de control y seguimiento continuo, garantizar el desarrollo de sus funciones y establecer las políticas de prevención de delitos.

En esta fase, atendiendo al contenido de la denuncia, El Comité de cumplimiento puede adoptar las medidas cautelares que estime oportunas hasta la resolución del procedimiento.

2. Fase de investigación y/o mediación

El Comité de cumplimiento, llevará a cabo las actuaciones de investigación de la denuncia que se acuerden en cada caso y que serán las siguientes:

- Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos, a quienes se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia, y a los testigos propuestos por la persona denunciante y por la denunciada. Las declaraciones de los testigos serán voluntarias. La negativa a actuar como testigos ante El Comité de cumplimiento no conllevará ningún tipo de sanción ni generará perjuicio alguno a quien decida no colaborar en el procedimiento.
- Adicionalmente, se podrá solicitar a la persona denunciante o denunciada que amplíen o aclaren los hechos y aporten la documentación que los acredite en caso de poseerla.
- También, podrá realizar actuaciones de mediación entre las parte denunciante y denunciada, si así lo considera oportuno.

En esta fase, el Comité de cumplimiento, para garantizar la imparcialidad del proceso de investigación, podrá recurrir a un Técnico externo a la empresa experto en acoso, para que actúe de investigador / mediador de los hechos. En este caso, el Técnico designado, elaborará un informe de la investigación llevada a cabo que deberá trasladar al Comité de cumplimiento.

Durante esta fase, cualquiera de los intervinientes: testigos, denunciante o denunciado podrá estar acompañado por la Representación legal de los trabajadores y/o afiliados. De todas las reuniones mantenidas se levantará acta que deberá conservarse firmada por las partes asistentes a las mismas. Así mismo, durante esta fase las partes y terceros testigos de los hechos podrán aportar las pruebas que tengan, que quedarán reflejadas en las actuaciones.

3. Fase de resolución

El Comité de cumplimiento se reunirá para revisar toda la información: testimonios de las partes, pruebas aportadas e informe del Técnico externo. El Comité de cumplimiento elaborará un informe y resolución del procedimiento que contendrá:

- Relación de las personas que integran la comisión e identificación de todas las personas que han formado parte del proceso: denunciante, denunciado, testigos, asesores y Técnico externo si lo hubiere habido.
- Relación cronológica de los hechos.
- Resumen de los testimonios de los testigos.
- Relación de las pruebas aportadas
- Resumen del informe del Técnico externo
- Medidas cautelares que se hubieran acordado durante el procedimiento
- Declaración de la existencia o inexistencia de acoso.

La resolución se comunicará a las partes denunciantes y denunciadas.

En caso de que se haya determinado la existencia de acoso, o bien, se haya llegado a la convicción de que la denuncia ha sido falsa, el Comité de cumplimiento abrirá el procedimiento disciplinario correspondiente.

4. Fase disciplinaria

En la tramitación del procedimiento disciplinario el departamento jurídico tendrá en cuenta para la graduación de las faltas y la determinación de las sanciones, lo dispuesto en:

- Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento
- La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto. El artículo 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, por convicciones, discapacidad, edad o sexo.
- Convenio de aplicación vigente en cada momento.
- Reglamento de régimen disciplinario de SEMAF.

8. REFERENCIAS

- Constitución española
- 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.
- Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Reglamento de régimen disciplinario de SEMAF.

<p>Fdo. Carlos Segura Martín</p> 	<p>Fdo. Andrés Rubio Menchén</p> 
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------