



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
3. OBJETIVO	4
4. DEFINICIONES	4
5. MEDIDAS GENERALES DE ACTUACIÓN	5
6. PROCEDIMIENTO	6
7. CONFIDENCIALIDAD	7
8. PREVENCIÓN	7



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Como no podía ser de otra manera, esta preocupación se refleja tanto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4 que se ocupa de los derechos laborales, como en algunos convenios colectivos.

Es en este contexto donde se produce el compromiso de la Federación de Espeleología de la Comunidad Valenciana, de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, por lo que se ha elaborado un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

El contenido de este documento es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral e Igualdad en nuestra federación. Además, responde a la necesidad de que todo empleado reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros.

En todo el procedimiento se han seguido las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, entendiendo que el acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones. Todo ello, sin obviar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del trabajo, si bien en este último caso se ha tenido en cuenta la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En resumen, cabe destacar que la federación desea fomentar entre el personal el respeto a los derechos de los trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Aunque la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito de la federación, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Tanto el cuerpo directivo como los representantes de los trabajadores de la federación (si los hay) se comprometen a prevenir las situaciones de *discomfort* psíquico, físico y/o moral. Para



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

ello la Junta Directiva ha establecido los medios que permitan abordar de forma transparente, homogénea y profesional posibles situaciones de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

3. OBJETIVO

El objetivo de este Protocolo es establecer las definiciones, reglas y sanciones que nos permitan proveer un entorno libre de discriminación o acoso basado en la condición de la persona. Determinando, al mismo tiempo, un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial para los trabajadores, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de la federación. Por último se pretende establecer mecanismos para prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.

4. DEFINICIONES

Discriminación. Cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de la actividad laboral. Como pueden ser: despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en comportamientos u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo, basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Incluyendo el instar o ayudar a otra persona a ejercer acciones discriminatorias contra otra.

Acoso sexual. De acuerdo con la legislación nacional, se entiende por acoso sexual las conductas indebidas que constituyan requerimientos de carácter sexual, realizados por cualquier medio –físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras-, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el trabajo. No siendo necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo tengan lugar durante un periodo de tiempo prolongado, una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual

Acoso moral. Se define el acoso moral como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de perjudicar su situación laboral, relaciones con los compañeros, sus oportunidades de empleo, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad. Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, sin considerarlo *numerus clausus* y siempre que se produzcan de manera sistemática, las siguientes:

- Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, su apariencia u orientación sexual.



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador. Entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos para la víctima.
- Las actuaciones que tienden a marginar a la víctima, o prohibir a los compañeros hablar con ella.
- Usar el correo electrónico o los recursos de internet de la federación para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches, u otros materiales similares, ofensivos para la víctima.
- Las actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral. Como son ridiculizar o burlarse de la víctima, u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas al menoscabo del derecho a la ocupación efectiva de la víctima y su empleabilidad. Como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones malintencionadas que afectan a la salud física o psíquica para la víctima. Como son obligarle a realizar trabajos especialmente nocivos para la salud, o amenazarle, o agredirle físicamente.

Acoso por razón de sexo. El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo *como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Represalia. Se considera represalia toda actuación negativa o que busque ocasionar daño a cualquier empleado, o ex empleado, postulante de puesto de trabajo en la federación, cliente, proveedor o cualquier persona que se relacione profesionalmente con la compañía; por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política, por presentar una denuncia o queja por discriminación o acoso sexual o laboral ante la federación o los organismos públicos correspondientes. También si la actuación negativa va dirigida contra quienes hayan participado como testigos en el procedimiento de investigación de los hechos llevada a cabo por la compañía o los entes públicos.

5. MEDIDAS GENERALES DE ACTUACIÓN

Difusión del plan. Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la federación de que este tipo de conductas son inaceptables, el presente protocolo **se dará a conocer a todos los trabajadores, con la entrega a todos ellos de un ejemplar**, y también habrá copias de este Protocolo en las oficinas de la federación, que estarán a disposición de todos los empleados para que pueda ser consultado en todo momento.



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso bajo su poder de organización.

6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios y modalidades), o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, se establece el siguiente procedimiento de actuación:

1. Para iniciar una queja o denuncia se debe contactar con la persona que ocupe el cargo de presidente de la federación, mediante comunicación por escrito del propio trabajador o persona que tenga conocimiento fundado del problema. El escrito de queja o denuncia deberá dirigirse a la dirección de correo electrónico federación@espeleocv.com. Pudiendo iniciarse también de oficio por los propios órganos de la presidencia de la federación, cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores.

En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos observados, y deberá presentarse lo antes posible tras el incidente más reciente. El escrito o denuncia será sellado como recibido con fecha de recepción. Del mismo se dará una copia al denunciante.

2. La federación considerará en forma responsable y confidencial cada denuncia o queja por infracción de esta política.

Todas las quejas de acoso, discriminación o represalia serán investigadas de inmediato y se procederá a informar de la existencia de la denuncia o queja a la persona contra la que se presenta la misma.

La investigación podrá incluir entrevistas con las personas relacionadas con el caso y, si fuese necesario, con aquellos empleados que puedan haber observado o ser testigos de los hechos y puedan facilitar alguna información sobre los mismos. Cualquiera que rehúse cooperar en la investigación o falte a la verdad durante la misma puede ser objeto de sanciones disciplinarias de acuerdo con la normativa laboral de aplicación.

3. Al finalizar la investigación se informará al denunciante y denunciado, o denunciados, por escrito, de los resultados de la investigación.

4. Como parte del proceso de queja o denuncia, y si procede, la persona que ocupe la presidencia de la federación, o la persona que éste designe, podría recomendar que denunciante y denunciado intenten resolver sus diferencias a través de la mediación. En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada.



FEDERACIÓ D'ESPELEOLOGIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Tel: 96 368 06 08 - Fax: 96 368 06 09 - Calle Grabador Enguidanos nº7 Bajo - 46015 - Valencia
federacion@espeleocv.com - www.espeleocv.com
CIF: G-46319034 - N. 26 Reg.CCEC - GV

El mediador deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el caso que se le expone.

5. Si, en el plazo máximo de quince días desde el inicio de las investigaciones, éstas revelan que la persona denunciada ha infringido esta política, será objeto de una sanción disciplinaria de acuerdo a los hechos constatados en dicha investigación y la gravedad de los mismos (advertencia, amonestación, suspensión temporal o despido); siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al Convenio Colectivo de aplicación.

7. CONFIDENCIALIDAD

La federación hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber, con el propósito de facilitar las pesquisas o resolución.

8. PREVENCIÓN

El modelo de intervención que propone la federación para abordar los casos de discriminación, acoso laboral y sexual, también de represalia, parte del principio básico de la prevención; por lo que por la federación se implementarán acciones de capacitación y sensibilización permanente de carácter preventivo.

Valencia, 26 de abril de 2022

