



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, LABORAL Y SEXUAL, Y EL TRATO DISCRIMINATORIO DE TODO TIPO

DOWN VIGO: ASOCIACIÓN SÍNDROME DE DOWN

CAPÍTULO I. Principios Básicos

La filosofía de Down Vigo: Asociación Síndrome de Down (en adelante Down Vigo) exige la implantación de un Código de Actuación que promueva el adecuado comportamiento de todas las personas que forman parte de su plantilla, y en general, de todos los miembros de la organización. El presente documento, supone una herramienta para evitar situaciones impropias que perjudiquen el buen funcionamiento de la Asociación y que puedan redundar en conductas de acoso moral, laboral, sexual, o de trato discriminatorio de cualquier tipo.

Entre los valores recogidos en nuestra constitución y que Down Vigo desea promover se encuentran, entre otros, el derecho a la dignidad de la persona, al libre desarrollo de la personalidad y a la protección de la integridad física y moral. Por ello, en modo alguno, podrán aceptarse tratos inhumanos o degradantes ni cualquier actuación o circunstancia que suponga una situación de discriminación por razón de estado civil, estado familiar, nacimiento, origen étnico, edad, creencias religiosas, orientación sexual, opinión, incapacidad, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Basándonos en tales valores, y con arreglo a lo dispuesto en materia de prevención de acoso por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 51/2003, de igualdad de trato respecto las personas con discapacidad, y la Ley 62/2003, de igualdad por motivos raciales, religioso, sexo, orientación sexual entre otras, Down Vigo asume la obligación de velar por una protección en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, así como en los aspectos que se detallan a continuación. La implantación del presente Código de Actuación se debe a nuestro compromiso de prevenir, identificar, resolver y, en su caso, sancionar aquellos comportamientos inadecuados que puedan producirse, recalando el deber que todos/as los/as Directivos/as y Empleados/as tienen a los efectos de evitar toda situación de acoso, discriminación y/o conducta impropia.

Este código, estamos seguros, resultará de gran provecho para el desarrollo de un entorno laboral adecuado respetuoso con los principios éticos que desde los Órganos de Gobierno de Down Vigo nos hemos comprometido a impulsar.

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Protocolo.

El presente Protocolo está dirigido a:

- 1.- Adoptar las medidas necesarias para prevenir y evitar cualquier situación de acoso.
2. Facilitar a los/as empleados/as una referencia para que puedan identificar cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.

3.- Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar y resolver las posibles situaciones de acoso.

Artículo 2. **Ámbito de aplicación.**

El contenido del presente documento será de observancia obligatoria para todos/as los/as Trabajadores/as integrados/as en la organización de la Asociación, y será de aplicación tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias o eventos que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, tanto si se desarrollan dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de ellas.

CAPÍTULO II. Definiciones

Artículo 3. **Acoso moral o laboral o mobbing.**

El acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento que implica un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, con el fin de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que el empleado afectado termine abandonando su puesto de trabajo.

Una posible definición doctrinal sería: ***“una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática (definición estadística: al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (definición estadística: al menos durante seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.***

No obstante lo anterior, hemos de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa, o situación desagradable que se produzca entre los/as Trabajadores/as, puede calificarse como acoso moral o “mobbing”.

En definitiva, el acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada en el tiempo y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el/la empleado/a hostigado/a. El acoso moral al que puede encontrarse sometido/a un/a trabajador/a, se manifiesta a través de conductas variadas como:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona, comentarios injuriosos en su contra, críticas permanentes sobre su vida privada, haciendo que la víctima parezca estúpida o perturbada, atacando sus pensamientos sobre política, religión, su aspecto físico, etc....
- Acciones persistentes y continuadas contra el ejercicio de su trabajo, conducentes a producir el rechazo y el miedo al lugar de trabajo por parte del/la afectado/a:

1. Modificar injustificadamente y en contra de la voluntad del/la trabajador/a, sus atribuciones o responsabilidades, o denigrarle mediante el encargo injustificado y reiterado de trabajos de inferior índole o categoría, para provocar su desinterés por el puesto de trabajo.
 2. Asignar de forma reiterada y persistente tareas innecesarias, degradantes o imposibles de realizar, o incluso trabajos impropios de la categoría del/la trabajador/a.
 3. Sobrecargar selectivamente de trabajo de manera regular, para rebajar la calidad de su trabajo y su rendimiento.
 4. Fijar plazos que se saben inalcanzables, para la finalización de un determinado trabajo o tarea, con el objetivo de que no se cumplan.
 5. Comentar su trabajo de manera malintencionada, ridiculizando sus ideas o los resultados obtenidos, especialmente con otros/as compañeros/as o superiores.
- Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o información con la persona afectada, como pueden ser: no informarle sobre los distintos aspectos de su trabajo, de sus funciones, responsabilidades, manteniéndola en una situación de incertidumbre; o haciendo uso de una comunicación hostil tanto explícitamente (amenazándola o reprendiéndola por temas laborales) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no escuchando sus opiniones o ignorando su presencia).
 - Situaciones de aislamiento social: trasladar al trabajador/a a un sitio alejado del que ocupan el resto de compañeros/as impidiendo que se relacione con éstos
 - Agresiones verbales, como pueden ser gritar, insultar, o incluso adoptar medidas de violencia física, ataques de cólera ofensivos, a menudo sobre temas triviales.
 - Lanzar rumores infundados sobre cuestiones profesionales o personales del/la trabajador/a.
 - Imitar las maneras, la voz o los gestos del/la trabajador/a para ridiculizarle/a.

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, realizadas con premeditación y con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil para que desemboque en su salida voluntaria de la empresa.

Artículo 4. **Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Desde el punto de vista legal, el acoso sexual se define como 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.

El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución.

Ejemplos de este tipo de acoso son los siguientes:

1. Gestos sexuales.
2. Mostrar imágenes u objetos sexuales o insinuantes.
3. Enviar correspondencia insinuante o pornográfica, incluyéndose fax, mensajes de texto o e-mail.
4. Comentarios o bromas inapropiadas.
5. Chantaje sexual, entendido como la presión ejercida por un trabajador/a sobre otro para que tenga un comportamiento o lleve a cabo un acto de contenido sexual a riesgo de que su negativa le suponga un perjuicio profesional.

Por otra parte, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estaríamos ante situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria que viola el ordenamiento jurídico

Artículo 5. **Trato Discriminatorio**

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un/a trabajador/a por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que puede materializarse en:

- Insultos personales.
- Realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional.
- Humillación pública o privada.
- Gestos inapropiados.
- Injuriarle con términos degradantes.
- Sarcasmo y críticas personales ofensivas, reiteradas e injustificadas.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

CAPÍTULO III. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Artículo 6. Fase de denuncia.

Si un trabajador/a de Down Vigo cree estar padeciendo, por parte de sus compañeros/as y/o superiores jerárquicos, una situación de acoso sexual, moral, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, y considera que el hecho de comunicar, a quien origina esta situación, su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, tiene el deber de dirigirse a la Dirección de Down Vigo para ponerlo en su conocimiento y para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas que fueren necesarias. Asimismo, aquel/la trabajador/a que perciba la existencia de cualquier tipo de acoso, aunque se esté produciendo hacia un/a compañero/a deberá también denunciarlo inmediatamente ante la Dirección de Down Vigo.

Siempre que lo desee, puede solicitar estar acompañado/a de un miembro de la representación legal de los/as trabajadores/as, los cuales serán parte durante todo el procedimiento.

Por tanto, todo afectado/a por cualquiera de las conductas mencionadas en el párrafo anterior, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, con el fin de trasladarlo a la Junta Directiva de Down Vigo y adoptar, a la mayor brevedad posible, las acciones cautelares y disciplinarias pertinentes.

Asimismo, los/as superiores jerárquicos estarán atentos a posibles situaciones de acoso respecto a sus subordinados/as, informando sobre cualquier conducta reprobable a la Dirección.

Artículo 7. Fase de Investigación / Actuación por parte de la Dirección

Todos los/as trabajadores/as tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como al libre desarrollo de su personalidad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, Down Vigo, en base a lo dispuesto en nuestra Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores, tiene el deber de garantizar que tales derechos sean respetados asegurándose de adoptar las medidas necesarias al respecto.

En consecuencia, Down Vigo se compromete a proporcionar a todos/as sus empleados/as un ambiente de trabajo libre de acoso moral y/o sexual, así como cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

Por ello, en caso de que el/la empleado/a acosado/a decida denunciar ante la Dirección los hechos ofensivos de los que esta siendo objeto en el curso de la relación laboral, se adoptarán las medidas cautelares y las diligencias de investigación que, en su caso, resultasen convenientes, al objeto de esclarecer y, en su caso, sancionar los hechos narrados por quien manifiesta ser acosado/a en el trabajo.

Todos/as los/as implicados/as en el proceso de investigación y resolución contemplados en este documento se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y la debida discreción, en relación al caso de que se trate.

Fase de investigación por parte de Down Vigo:

1.- El/la Presidente/a designará un/a Mediador/a a quien deberán dirigirse los/as trabajadores/as para informar de una posible situación de acoso laboral.

2.- El/la trabajador/a denunciante entregará al Mediador/a un escrito, con fecha y firma, detallando aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Recibido dicho escrito, el/la Mediador/a analizará su contenido y escuchará con atención aquellos detalles que sean narrados por la persona acosada, adoptando una actitud de cercanía y comprensión en cuanto a los hechos narrados. Asimismo, y a los efectos de iniciar una investigación en relación a los hechos que son denunciados por el/la afectado/a, el/la Mediador/a deberá entrevistarse con la persona acosada, que podrá estar asistida en todo momento por un/a representante sindical, si así lo requiere, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado pocos claros en su declaración previa.

En ningún caso se deberá mostrar desinterés o falta de credibilidad respecto a los comportamientos de otros/as compañeros/as que sean narrados por el/la acosado/a, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia a los hechos que están siendo descritos por la víctima.

Es importante, en esta fase, recabar toda aquella información que resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia. A tal efecto, es de vital importancia que el/la empleado/a acosado/a no permanezca, en ningún caso, solo/a con el/la hostigador/a u hostigadores/as.

Si fuese posible, el/la Mediador/a deberá citar a aquellos/as trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Adicionalmente, el/la Mediador/a tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la observancia del contenido de este Protocolo.
- Resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.
- Proponer la revisión de este Protocolo a la Junta Directiva de Down Vigo.

CAPÍTULO IV. Procedimiento disciplinario.

Artículo 8. Procedimiento disciplinario.

La Asociación Down Vigo se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias oportunas, frente al/la trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

En consecuencia, se deja constancia de que el incumplimiento de las normas del presente Protocolo constituye una violación de las obligaciones de los/as empleados/as de Down Vigo, que podría ser considerada como muy grave. La calificación de la falta y la imposición de la correspondiente sanción, corresponderá a la Junta Directiva de Down Vigo

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

CAPÍTULO V. Cuestiones generales.

Artículo 9. Deber de sigilo.

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

Artículo 10. Protección del derecho a intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que han formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Artículo 11. Divulgación del Protocolo contra el Acoso.

Down Vigo se compromete a que todos/as los/as trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará tanto en el tablón de anuncios de la Asociación, como por cualquier otro medio de comunicación interno a disposición de toda la plantilla.

Igualmente, se remitirá un comunicado a todos/as los/as trabajadores/as, recordándoles su inestimable contribución para la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual. Es responsabilidad de cada empleado/a, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.



CAPÍTULO VI. Cambios en la aplicación del presente documento.

Down Vigo para facilitar la aplicación del presente Protocolo en materia de acoso laboral se reserva el derecho a modificar el procedimiento establecido en función de los cambios legislativos o jurisprudencias que pudieren producirse o cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.

Y para que surta sus efectos legales, se firma en Vigo, a 8 de Julio de 2019