

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

1.- Declaración de Principios:

EXKAL asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

2. Definición de acoso:

La expresión **acoso** alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

- ✓ Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- ✓ Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- ✓ Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la organización.

3. Tipos de acoso:

3.1. Acoso Moral o Mobbing:

- Definición de Acoso Moral: El acoso moral se define 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 destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

- Tipos de Acoso Moral.- Descendente (cargo superior hacia inferior); Horizontal (mismo nivel jerárquico); Ascendente (cargo inferior hacia superior).

- Medidas preventivas de Acoso Moral.- Comunicación a la plantilla; Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos; Programa Formativos en la empresa.

3.2. Acoso Sexual:

- Definición de Acoso Sexual: El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

4. Procedimiento de Actuación:

El procedimiento deberá ser **ágil y rápido**, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del **derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas** y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima. Para ello, las partes que aprueban este protocolo acuerdan la creación de la figura de “asesor/a confidencial”, cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con el trabajador/a, o en su lugar, con autorización expresa de éste, para

tratar de llegar a una **solución del conflicto**. Este/a asesor/a es designado entre los integrantes del Comité del Sistema y será el **Director General**.

Para iniciar este protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante el Área de Sistemas de Gestión, quienes le facilitarán información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirán al “asesor/a confidencial” que le facilitará asesoramiento en relación con el procedimiento de actuación iniciado.

Se crea un **Comité de Seguimiento** de acciones de responsabilidad social de **EXKAL** (Comité del Sistema) en el cual se aplicará seguimiento a las situaciones de acoso en el trabajo que se detectaran. Dicho comité estará formado entre otros cargos por el asesor facultado.

5. Disposiciones Finales:

- ✓ El contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en **EXKAL** manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.
- ✓ Si advirtiera indicios de falta o delito, el “asesor/a confidencial” suspenderá el procedimiento notificándolo al Departamento de Sistemas de Gestión.
- ✓ Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.
- ✓ El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.
- ✓ Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.
- ✓ Las partes implicadas reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

En Marcilla a 20 de Diciembre de 2010.

Firmado:

Alfonso Antoñanzas

Director General