



DELEGACIONES EN: LUGO - A CORUÑA - OURENSE - VIGO - LEÓN - MADRID - ASTURIAS - BARCELONA

C/ López de Hoyos, 135 - 1ª Planta - Oficina A y D - 28002 Madrid - Teléfono 917130665 - Fax 917130669 - e-mail: madrid@norprevencion.com

DASEL S.L.

Nor Prevención



protocolo de actuación en caso de acoso y discriminación



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Razón Social	<i>DASEL S.L.</i>
C.I.F.	<i>B83891820</i>
Domicilio Social	<i>AVENIDA DEL CAÑAL 44, NAVE 3. 28500 ARGANDA DEL REY (MADRID)</i>
Teléfono	<i>918706427, 617408847</i>
Actividad	<i>Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación</i>
Nº de trabajadores	<i>6</i>

TÉCNICO DE NORPREVENCIÓN



P. Israel Ramos Rivas
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Madrid, a 26 de mayo de 2017



1. OBJETO

El objeto de este procedimiento es establecer un protocolo de actuación para la gestión de los posibles casos de acoso psicológico en DASEL, S.L., así como la implantación en DASEL, S.L. de las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando las actuaciones necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación del presente protocolo.

2. ALCANCE

Toda la plantilla empresarial, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, tiene el Derecho a estar protegida contra el Acoso psicológico en el trabajo, inclusive e personal de empresas externas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones, siendo por lo tanto responsabilidad de DASEL, S.L. velar por sus condiciones de trabajo. De igual forma DASEL, S.L. debe proteger a sus trabajadores de las situaciones de acoso psicológico ocasionado por personas externas a la organización (contratistas, proveedores, clientes...)

3. RESPONSABILIDADES

Dirección de DASEL, S.L.

- Aprobar el protocolo de gestión de Acoso y Discriminación
- Proporcionar los medios necesarios para la gestión
- Establecer las medidas preventivas necesarias para eliminar el riesgo y proteger a los afectados
- Velar por el cumplimiento del presente procedimiento

Representantes de los trabajadores

- Velar por el cumplimiento del presente procedimiento
- Participar en la gestión del Acoso y Discriminación
- La comisión paritaria: Órgano de recepción de las quejas

Trabajadores

- Informar de cualquier situación al Responsable de Prevención de DASEL, S.L..

4. DEFINICIONES

- Por Acoso en el Lugar de Trabajo se entiende el proceso en el que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.



- Por Mobbing puede definirse como la situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema (uno o más de los comportamientos tipificados) de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo. En este tipo de conflicto se somete a la víctima a un proceso de usurpación sistemático que estigmatiza sus derechos laborales, civiles y personales.
- Por Acoso Sexual se entiende el proceso en el que una persona -hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El Acoso Sexual es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores, perjudicando el clima laboral de la organización o empresa.
- Por discriminación laboral se entiende toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

6. DESARROLLO

6.1. PRINCIPIOS ACTIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN.

1. Aplicar políticas que se desarrollen entornos laborales de colaboración y confianza.
2. Desterrar la excesiva supervisión.
3. Desarrollar climas de trabajo donde se den intenciones explícitas de respeto hacia el contrato psicológico de los trabajadores.
4. Reducir la precariedad laboral como elemento de presión.
5. Facilitar la información clara y concisa a los trabajadores.
6. Formar a los empleados en el mobbing.
7. Formar a los Directivos, técnicos de salud y recursos humanos en resolución de conflictos y prevención del estrés.
8. Implementar sistemas de promoción basados en la equidad.
9. Desarrollar la comunicación activa y transparente.
10. Incentivar la formación y las habilidades.
11. Desarrollar programas de acogida de nuevos empleados.

12. Rechazar de forma radical las prácticas poco éticas, insidiosas, acosantes, independientemente del nombre, cargo o escalafón.

6.2. ESTABLECIMIENTO DE UN PROTOCOLO PARA EL TRATAMIENTO.

Cualquier trabajador que crea estar sufriendo situaciones de acoso psicológico puede plantear inicialmente una queja formal.

También puede ocurrir que quien perciba una situación de acoso psicológico intente resolverlo de manera informal. La elección de uno u otro procedimiento dependerá de la persona que plantea la queja. Así distinguimos los procedimientos informales y los de carácter formal:

- **Informales:** aun cuando la queja sea informal se debe garantizar la confidencialidad y el anonimato de quien se queja (supuesta) víctima y de quien sea el presunto acosador.

Es importante que la supuesta víctima pueda recurrir a una persona experta que tenga las competencias, la confianza y el reconocimiento adecuado, en DASEL, S.L.. El trabajador debe dirigirse al responsable de Prevención.

El Responsable debe informar a la persona acosada sobre las soluciones y los recursos disponibles. También de acuerdo con la víctima se puede dirigir al acosador para que cesen las acciones hostiles. Si esta intervención es suficiente, se acabará el proceso.

- **Formales:**
 - PROTOCOLO PARA EL TRATAMIENTO DE UNA DEMANDA.
 - a. **Formulación de la queja.**

Cuando la intervención informal no arregla el problema la persona acosada puede plantear una denuncia. Esta denuncia puede ir dirigida al Responsable de Prevención. La denuncia deberá realizarse por escrito (Ver anexo), con identificación de la persona denunciante y utilizando cualquiera de los medios disponibles (correo postal, electrónico, etc...).

b. La mediación.

Si la intervención informal no ha tenido éxito, y antes de proseguir con el procedimiento formal, se puede plantear una mediación. Esta debe ser confidencial, libre, voluntaria y basada en la buena fe de todos los implicados. En el caso de que el presunto autor sea un superior jerárquico la relación de poder hace poco previsible el éxito de la mediación.

c. La entrevista.

Cuando la mediación no permite resolver el problema, o cuando una de las personas afectadas no quiera emplearla, se realizará una entrevista. La entrevista será realizada por un Comité compuesto por un representante de DASEL, S.L., un representante de los trabajadores y una tercera persona acordada por ambos. Con la entrevista se pretende recoger los hechos pertinentes a la situación de acoso y someterlos a las personas encargadas de su resolución.

Una vez concluida la entrevista el Responsable de Prevención emitirá un acta que deberá ser firmada por los participantes.

d. La decisión.

Las decisiones, en términos de acciones correctivas o resolutivas dirigidas al acosador o acosado, corresponden a la Dirección, como máximo responsable. La política puede prever medidas de reparación y corrección y corrección del acoso psicológico en el trabajo. Las medidas correctivas deberían comprender la posibilidad de realizar cambios en las condiciones o la organización de trabajo, en los estilos de gestión y en los valores organizacionales.



- **Plazos.**

Los casos de acoso psicológico deben ser tratados con diligencia. Es recomendable que en la política de los plazos previstos para cada etapa sean lo más cortos posibles.

7. ANEXO

Documento nº 1. Modelo de escrito de denuncia por acoso o discriminación.

<u>MODELO DE ESCRITO DE DENUNCIA POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN</u>	
<i>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</i>	
Apellidos y Nombre: NIF: Teléfono de contacto: Puesto de trabajo: Antigüedad en el puesto:	
<i>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</i>	
DOCUMENTACIÓN ANEXA: Sí (especificar)	No
SOLICITUD	
El inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso y la Discriminación	
Firma del trabajador:	Fecha:

Firma y sello de DASEL, S.L.:

....., a.....dede 20...