
SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A.

Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales

Protocolo PRL-07-03, de Acoso Moral y Sexual.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun'12	Pag: 1 de 11

1. Objeto.	2
2. Declaración de Principios.	2
3. Definición Acoso Moral y Sexual.	3
4. Tipo de Acoso.	5
5. Medidas Preventivas.....	8
5.1. Comunicación.	8
5.2. Responsabilidad.	8
5.3. Formación.....	8
Protocolo de actuación.....	9
5.4. Infracciones y Sanciones.....	10



1. Objeto.

El objeto de este Protocolo no es otro que el de hacer frente desde el punto de vista empresarial a las posibles situaciones de acoso moral y sexual que se puedan presentar en el seno de nuestra organización.

El contenido de este Protocolo es de obligado cumplimiento y se deberá hacer efectivo desde el momento de comunicación efectiva a la organización por medio de los medios de transmisión de información existentes en Securitas Seguridad España, S.A. El presente protocolo, no impide la utilización, paralela o posterior por parte de las víctimas, de otras vías jurídicas o administrativas existentes (civil, penal, etc).

2. Declaración de Principios.

La salvaguardía de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio Colectivo de empresas de Seguridad, en su art. 53.6 y 55.10.

En virtud de estos derechos, Securitas Seguridad España, S.A. asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no debe permitir ni tolerar el acoso en el trabajo.

Por ello, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Securitas Seguridad España, S.A. a hacer uso de los poderes disciplinarios para proteger el acoso a sus trabajadores.

Desde la Dirección y las representaciones sindicales, se establece el compromiso de regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto a prevenir como a solucionar las reclamaciones relativas a acoso moral o sexual en el trabajo, con las debidas



garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3. Definición de Acoso Moral y Sexual.

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.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el protocolo que para estos fines se establecen en este protocolo.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun`12	Pag: 4 de 11

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- 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.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le alejen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.



4. Tipo de acoso.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO MORAL DESCENDENTE

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO MORAL ASCENDENTE

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.



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.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

DE CARÁCTER AMBIENTAL

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun`12	Pag: 7 de 11

DE INTERCAMBIO

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun'12	Pag: 8 de 11

5. Medidas Preventivas.

MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE EL ACOSO MORAL

5.1 Comunicación.

Se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras

5.2 Responsabilidad

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

5.3 Formación.

Se crearán programas formativos dirigidos a mandos intermedios y directivos. Dichos programas formativos deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun' 12	Pag: 9 de 11

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE ACOSO SEXUAL

El protocolo deberá ser lo más ágil posible, otorgando credibilidad y garantizando la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Se tratará de proteger en todo momento la seguridad y salud de la víctima.

La canalización de las situaciones de acoso se efectuará a través de los medios de comunicación y representación existentes en la empresa (Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, delegados de empresa y de prevención).

Cualquier trabajador/a que entienda que las conductas de que está siendo objeto, pueden ser constitutivas de acoso, tanto moral, como sexual, se dirigirá por el medio que estime más oportuno a un representante sindical, bien motu proprio o a través de cualquier otro trabajador o superior, si así lo estimase oportuno.

Tras darse conocimiento de una posible situación de acoso sexual en el trabajo, se convocará reunión de carácter extraordinario de dicho Comité con la finalidad de evaluar la incidencia que dicha situación pueda estar teniendo.

Haciendo uso de las facultades que mediante este Protocolo se han determinado, tratarán de obtener una resolución adecuada al conflicto planteado, que deberán aceptar las partes implicadas en el mismo, manifestándolo por escrito.

Si no se consiguiera una resolución, persistiendo la denuncia, el Comité de Seguridad y Salud, trasladará la situación a la Dirección de Relaciones Laborales, adjuntando la información obtenida por ellos, así como las gestiones para adoptar una solución. Dicha Dirección adoptará una solución coherente y práctica al conflicto, que comunicará en un plazo de 30 días desde su comunicación.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun`12	Pag: 10 de 11

5.4 Infracciones y sanciones.

Con el fin de dar coherencia al Protocolo y con el objetivo de tener tolerancia cero con el acoso moral y sexual de trabajadores en nuestra organización, se establece el marco de infracciones y sanciones sobre situaciones de acoso moral y sexual, en virtud de la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, de tal forma que:

- Serán constitutivas de infracción leve, las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos. De igual forma, las expresiones verbales con contenido sexual que resulten ofensivas.
- Serán constitutivas de infracción grave, la actitud reiterativa de cualquiera de las situaciones expuestas en el apartado anterior.
- Serán constitutivas de infracción muy grave, los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos. De igual forma, las actitudes de contacto físico con componente sexual deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo e innecesario, así como cualquier otro comportamiento que tenga como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

Sanclones:

Las faltas de **carácter leve** serán sancionadas en virtud de lo establecido en el art. 56 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad con:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.



PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Código: PRL-07-03	
PROTOCOLO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL	Rev: 00	
	Fecha: jun`12	Pag: 11 de 11

Las faltas de **carácter grave** serán sancionadas en virtud de lo establecido en el art. 56 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad con:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Las faltas de **carácter muy grave** serán sancionadas en virtud de lo establecido en el art. 56 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad con:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.