

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y DE INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO EN ACUDAM

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo de la empresa.

La dignidad, la integridad moral y la no discriminación son valores inherentes a la misión de ACUDAM.



POSICIONAMIENTO DE LA ENTIDAD

ACUDAM se compromete a establecer los medios necesarios para garantizar el respecto a la dignidad de las personas, mediante campañas de prevención y difusión poniendo al alcance mecanismos para canalizar su denuncia y restituir su dignidad, promoviendo un entorno seguro y respetuoso para todo el mundo, tanto por aquellas que tienen un vínculo laboral como aquellas que sean usuarias de los servicios de la entidad, favoreciendo un clima de buen trato.

De acuerdo con este principio, ACUDAM declara que ante cualquier tipo de acoso no será permitido, ni tolerado en ninguno de sus servicios y se actuará aplicando las medidas acordadas.

Todas las personas vinculadas a la entidad directa o indirectamente, tienen el derecho que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar con respecto a todas las personas con las cuales se relacionan.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

1. Establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso para un entorno seguro y respetuoso con todas las personas, favoreciendo un clima de Buen trato. Si se cuidan las relaciones, se pueden disminuir los conflictos.
2. Establecer un procedimiento ágil y eficiente con garantías de imparcialidad, confidencialidad y transparencia que permita canalizar las denuncias y facilitar la resolución de las situaciones de acoso dentro de la misma entidad, si es posible, y siempre abiertos a que el afectado utilice otros canales.

QUÉ ENTIENDE ACUDAM POR....

Buen trato

El buen trato se desarrolla en la relación que se establece entre una o más personas entre ellas y con el entorno. Se refiere a las interacciones que se producen entre ellas y que promueven un sentimiento mutuo de reconocimiento y valoración, generando satisfacción y bienestar entre ellas. Este tipo de relación, además, favorece el crecimiento y el desarrollo personal.

Las relaciones de Buen trato parten de la capacidad de reconocer que “existe un YO y también un otro, ambos con necesidades diferentes que se tienen en cuenta y se respetan.

Conflicto

Es una situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para conseguir así la consecución de los objetivos que motivaron esta confrontación.

Acoso

El acoso se define como la situación en la cual una persona o grupo de personas, dentro de la organización e independientemente de la función, formación o rol, ejercen una acción abusiva e injusta de forma sistemática y reiterativa sobre otras personas, produciendo una degradación progresiva y continuada de su dignidad.

Tipo de acoso:

1. Acoso moral.
2. Acoso sexual.
3. Acoso laboral.

Todos los tipos de acoso son considerados delito.

Ejemplos de acoso moral

- Acusaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse con otros compañeros/se.
- Criticar de forma sistemática e injustificada su trabajo o vida privada.
- Actuaciones que tienden a evitar que la víctima mantenga contactos sociales.
- Miradas de menos precio o con gestos de rechazo.
- Critican siempre el trabajo que hace. Hablan mal de ella.
- Actuaciones que afectan la salud física o psicológica de la persona. Cómo obligarla a hacer trabajos peligrosos o nocivos para la salud u obligarla a hacer un trabajo humillante.
- Amenazarla o agredirla físicamente o verbalmente.
- Tratar de manera desfavorable a la persona por razón de paternidad o maternidad.
- Etc.

Ejemplos de acoso sexual

- Hacer comentarios sexistas sobre orientación sexual o identidad de género.
- Verbalizaciones y/o comentarios sobre la ropa, el físico...
- Hacer gestos o miradas que ofenden e intimidan.
- Contacto físico no deseado.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Agresión física (acorralamientos, tocamientos... sin que lo desee).
- Peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza o coacción.
- Presionar para concretar encuentros sexuales.
- Utilizar humor sexista.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico y/o de redes sociales con contenido ofensivo.

Ejemplos de acoso laboral

- Asignarle puestos de trabajo que aislen el contacto con la persona.
- Que se prohíba hablar con la persona en cuestión.
- Encomendarle trabajos o tareas inferiores a las que podría hacer.
- Controlar de manera muy estricta el horario y el trabajo respecto al resto de compañeros y compañeras.
- Sufrir discriminación en la distribución de los permisos laborales respecto al resto de compañeros y compañeras.

Todos estos ejemplos de acosos se pueden dar entre compañeros de trabajo, independientemente del rol y nivel de responsabilidad.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

Para prevenir el acoso en ACUDAM se llevan a cabo las siguientes acciones:

1. Informar de la existencia de este protocolo.
2. Formar en temáticas de acoso a las personas trabajadoras y atendidas de ACUDAM.
3. Crear las figuras de:

Todas las personas acontecerán “promotoras” del buen trato. Esta condición implica una responsabilidad colectiva para que en ACUDAM haya un buen trato en todos los servicios y secciones. Todas las personas tienen la obligación de comunicar cuando detecten un caso de acoso a “el asesor/a” o a la “comisión”.

- **El asesor/a.**

ACUDAM dispone de tres asesores/se, uno para cada centro de la entidad (Viviendas, Taller y Centro Especial de Empleo). Serán escogidos cada dos años por las personas de cada centro en votación.

- **La Comisión de Acoso.**

Formada por una persona representando del Comité de Empresa, una persona representando de ACUDAM y los tres asesores/as.

A. Funciones de los promotores/se:

- Velar por el “buen trato” detectando conductas o situaciones de riesgo.
- Ser observador/a y traspasar la información a los asesores y/o a la comisión cuando sea necesario.
- Ser ejemplo de buen trato.

B. Funciones del asesor/a:

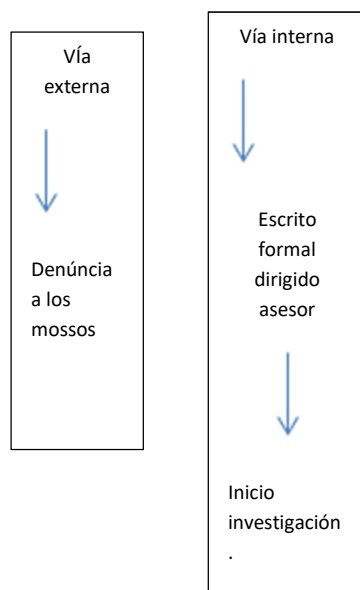
- Activar este protocolo cuando tenga conocimiento de un acoso.
- Atender todas las quejas y denuncias por razón de acoso moral, sexual y/o laboral.
- Apoyar y dar asesoramiento a la persona que hace la denuncia para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de acoso.
- Asesorar sobre diferentes formas de proceder para resolver directamente el conflicto.
- Facilitar vías y opciones para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes.
- Llevar a cabo todas las actuaciones necesarias para obtener la máxima información del caso en cuestión.

- Atender y apoyar a la persona que formula la queja o denuncia en todo el proceso. Incluso informando a la COMISIÓN De ACOSO, si se considera oportuno.
- Tendrá la facultad suficiente para dirigirse a cualquier persona de la ACUDAM, para obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto.
- Relación con la coordinadora de acoso de los Mossos de escuadra por asesoramiento, formaciones, apoyo, etc.

C. Funciones de la Comisión de Acoso:

- Recomendar a la gerencia las medidas de prevención, información, sensibilización y formación correspondientes.
- Recibir las denuncias de acoso por escrito, en caso de que no se haya resuelto por la mediación informal de los asesores/as.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el caso de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si se tercia, a la gerencia para la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- Velar por las garantías establecidas en este protocolo.
- La Comisión se reunirá una vez en el año, durante el periodo del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Aun así, podrá ser convocada por la gerencia, cuando lo considere conveniente o a petición de cualquier de los miembros de la Comisión.
- Hacer revisiones del protocolo con una periodicidad bianual.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN



Vía Externa:

1- Vía judicial: hacer la denuncia a los mossos de escuadra.

Vía interna:

- La persona que se siente asediada puede llenar el formulario de denuncia que está disponible a www.acudam.org/protocol-de-prevencio-en-cas-dassetjament-moral-i-sexual-de-lacudam o al corcho informativo de cada centro. Una vez cumplimentada, hay que dirigirlo a uno de los 3 asesores/nada de la Comisión de acoso o depositarla al buzón habilitado en cada centro para la ocasión.

- En el supuesto que la persona que presente el formulario de denuncia no sepa escribir se puede dirigir al asesor/a y lo ayudará a rellenar el formulario.

- Si la persona no quiere dirigirse a ningún asesor/a puede acudir directamente a gerencia.

1- Si el problema no queda resuelto con la mediación informal de los asesores/se, se iniciará el procedimiento con la intervención de la Comisión y/o de la gerencia.

2- A partir de aquí, se inicia la investigación.

Desde la fecha de presentación del formulario de denuncia hasta el intento de resolución, no tiene que pasar un plazo superior a 3 días laborales.

Y, en el caso de la comisión será de 1 mes.

* Para mantener la discreción del nombre de la persona denunciando y el/la denunciado/da se codificará todos los nombres de las personas.

SANCIONES O ACCIONES CORRECTIVAS en aquellos casos en que no se ha infringido delito.

- Las sanciones vienen determinadas al convenio por el cual está contratada la persona trabajadora, en el apartado de las “faltas y sanciones”. (Convenio de talleres de Cataluña y el Convenio de residencias de Cataluña y con los acuerdos con las otras personas no cubiertas por los convenios salariales).
- La repetición de la conducta o la superioridad jerárquica constituyen una circunstancia agravante de la situación, que se tendrá que tener en cuenta en la sanción de la falta.
- Además de la sanción, se valorará que la persona inculpada participe en alguna actividad formativa vinculada al acoso.

GARANTÍAS QUE HA DE COMPLIR EL PROCEDIMIENTO

Respeto y protección a las personas

Para garantizar la intimidad y la dignidad de las personas afectadas e involucradas en el procedimiento.

Diligente

El proceso tiene que ser ágil respetando las garantías.

Confidencialidad

Toda persona que intervenga en el proceso tiene la obligación de guardar la confidencialidad sobre la información y el transcurso de este.

Imparcialidad

Hay que ser garantizada a lo largo de todo el procedimiento.

Si cualquier normativa legal afectara el contenido de este protocolo, las personas firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Mollerussa a.....de.....de.....

Presidencia	Gerencia	Representante del Comité de Empresa

ANEXO-1. MODELO DE DENUNCIA FORMAL

DATOS PERSONALES DE QUIENES PRESENTA EL FORMULARIO DE DENUNCIA

Nombre y apellidos:

Sección o servicio:

Lugar donde se desarrolla la situación de acoso:

Teléfono y/o correo electrónico de contacto:

Domicilio a efectos de notificación:

HECHOS

Descripción de la situación que genera la denuncia, indicando:

- El nombre de la persona (o personas) que está sufriendo la presunta situación de acoso.
- Descripción cronológica de los hechos desde sus inicios.
- Personas implicadas.
- Concreción de fechas, horas, personas que estaban presentes, etc.
- Aportación de pruebas documentales y testigos (si hay).

A efectos de constatar los hechos indicados, solicito que esta Comisión contacte con estas personas en calidad de testigos:

-
-
-
-

POSSIBLE SOLUCIÓN

Exponer la solución que propone la persona demandante (si se tercia). En caso de que esta no sea la persona que sufra la situación de acoso, indicar también la solución sugerida para la posible víctima.

Firma persona demandante

Lugar y fecha

Recibo por (sello y/o firma)

Lugar y fecha