

Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

Comprometidos con tu Prevención

Protocolo de Acoso Laboral



www.anteaprevencion.com



¿ CUÁL ES EL OBJETIVO DEL PROTOCOLO?

Definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de género, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Tener en la organización un adecuado manual de conducta, adaptados a medida nos ayudará a prevenir y detectar estos casos que influyen en la salud de los trabajadores y que no se vea afectada negativamente la reputación de la empresa.

TIPOS DE ACOSO - DERECHOS

— **Acoso moral, laboral o “mobbing”:** personas (o grupo de personas) ejerce sobre otra una violencia psicológica extrema, durante un periodo de tiempo prolongado, todo ello encaminado a lograr que esa persona abandone el puesto de trabajo.

— **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la otra persona.

— **Acoso por razón de género:** todo comportamiento discriminatorio con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, así como cualquier trato adverso o efecto negativo al presentar una queja y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Derechos que vulnera el acoso laboral

Constitución Española - Código Penal - Estatutos de los Trabajadores Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales: El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y adoptar las medidas que sean necesarias. Si resultan insuficientes, se llevará a cabo una investigación para detectar las causas de los hechos.

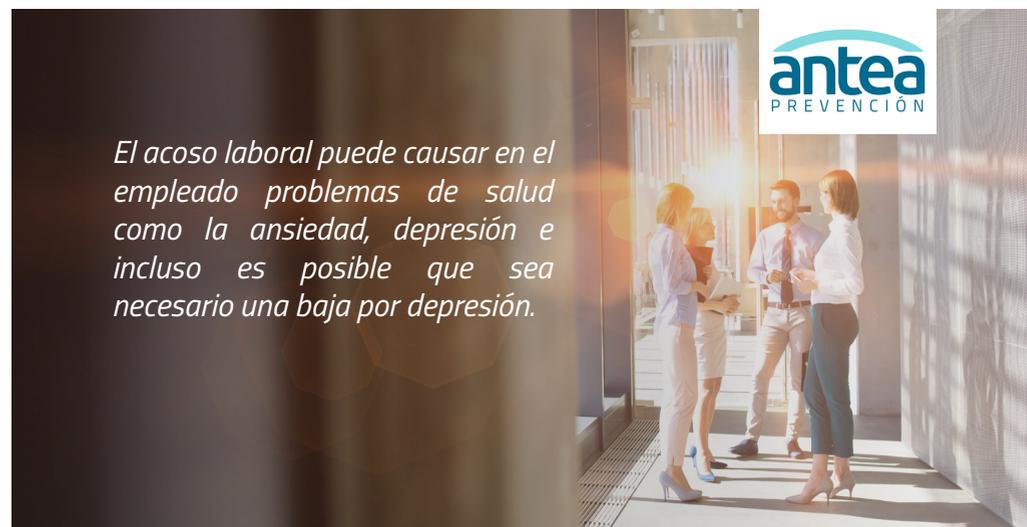
La Dirección de Recursos Humanos es responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo. En caso de que la persona electa detecte una de estas situaciones, deberá tomar acciones disciplinadas.

¿DÓNDE SE PUEDE DENUNCIAR?

Las personas afectadas, deben seguir un procedimiento, para proteger sus derechos y puesto de trabajo. Recurrir a lo siguiente:

- **Informar al Comité de Seguridad y Salud de la empresa.** La mayoría de las empresas medianas y grandes cuentan con este tipo de comité.
- **Informar al Comité de Evaluación, Comité de Acoso o persona designada a tal efecto.**
- **Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo.**
- **Realizar una denuncia ante los tribunales competentes.** Es decir, iniciar un procedimiento penal o civil, o contencioso-administrativo en el caso de que se trate de un funcionario público.

Antes de proceder a la denuncia, lo mejor es recabar las pruebas necesarias (posible declaración de testigos del acoso, mensajes de texto, llamadas grabadas, informes médicos y periciales, etc)



El acoso laboral puede causar en el empleado problemas de salud como la ansiedad, depresión e incluso es posible que sea necesario una baja por depresión.