

---

# PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL -FEVAFA-

Elaborado por:	Revisado y Aprobado por
<p data-bbox="244 1267 485 1294">NOMBRE y FIRMA:</p>   <p data-bbox="244 1648 699 1778">Verónica García Sanz Técnico prevención Innovación en prevención y salud, S. L.</p>	<p data-bbox="810 1267 1051 1294">NOMBRE y FIRMA:</p>   <p data-bbox="922 1487 1264 1630">FEDERACIÓ VALENCIANA D'ASSOCIACIONS DE FAMILIARS DE PERSONES AMB ALZHEIMER G-95774286 www.fevafa.org - info@fevafa.org</p> <p data-bbox="810 1675 1337 1854">Emili Marmaneu Moliner Presidente de la Federación Valenciana de Asociaciones de Personas con Alzheimer (FEVAFA)</p>
<p data-bbox="244 1881 644 1908">FECHA: 20 de marzo de 2019</p> <p data-bbox="244 1926 683 1953">REVISADO: 3 de marzo de 2020</p> <p data-bbox="244 1971 689 1998">REVISADO: 28 de mayo de 2020</p>	<p data-bbox="810 1881 1193 1908">FECHA: 16 de junio de 2020</p>

---

## ÍNDICE

1- OBJETIVO

2- RESPONSABLES Y PERSONAL INVOLUCRADO

3- DEFINICIONES

4- MEDIDAS PREVENTIVAS

5- PROCEDIMIENTO. CÓMO ACTUAR

6- REGISTROS

7- LEGISLACIÓN

ANEXOS

---

## 1. OBJETIVO

Este procedimiento tiene como objetivo implantar en FEVAFA las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente procedimiento.

El acoso laboral, independientemente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

## 2. RESPONSABLES Y PERSONAL INVOLUCRADO

- Dirección:
  - ↘ La Junta Directiva de la FEVAFA promoverá que las condiciones de trabajo sean adecuadas para evitar el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - ↘ Dará a conocer el procedimiento a las personas trabajadoras y difundirá códigos de buenas prácticas.
  - ↘ Dará cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto de acoso.
  
- Personas trabajadoras:
  - ↘ Comunicar la situación identificada a la persona de confianza.
  
- Persona de confianza:
  - ↘ Será elegida entre sus compañeras y compañeros.
  - ↘ Llevará a cabo la investigación de las quejas presentadas.
  - ↘ Garantizará la confidencialidad de las denuncias presentadas.
  - ↘ Informará a la Junta Directiva de la situación existente.

---

### 3. DEFINICIONES

#### DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un 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.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- **Conductas de Acoso:** que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2.- **Proceso de Acoso:** agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

#### **CONDUCTAS Y PROCESOS DE ACOSO LABORAL**

1.- Ataques a las personas víctimas con medidas organizacionales:

- ✓ La Directiva restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- ✓ Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeras y compañeros.
- ✓ Prohibir a los compañeros y compañeras que hablen a una persona determinada.
- ✓ Obligar a alguna persona a realizar tareas en contra de su conciencia.
- ✓ Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- ✓ Cuestionar las decisiones de una persona.
- ✓ Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- ✓ Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- ✓ Asignar tareas degradantes.
- ✓ Asignar tareas con datos erróneos.
- ✓ Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

---

## 2.- Ataques a las relaciones sociales de la persona víctima:

- ✓ Restringir a las compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- ✓ Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- ✓ Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- ✓ No dirigir la palabra a una persona.
- ✓ Tratar a una persona como si no existiera.

## 3.- Ataques a la vida privada de la persona víctima:

- ✓ Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- ✓ Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. Correo electrónico) llevado a cabo por la persona hostigadora.
- ✓ Hacer parecer estúpida a una persona.
- ✓ Mofarse de las discapacidades de una persona.
- ✓ Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- ✓ Mofarse de la vida privada de una persona.
- ✓ Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- ✓ Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- ✓ Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- ✓ Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

## 4.- Agresiones físicas:

- ✓ Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- ✓ Amenazas de violencia física.
- ✓ Maltrato físico o uso violencia.

## 5.- Agresiones verbales:

- ✓ Gritos.
- ✓ Insultos.
- ✓ Faltas de respeto.
- ✓ Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- ✓ Amenazas verbales.
- ✓ No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).

- 
- ✓ Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc.)

### **EXCLUSIONES**

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

En estas ocasiones, FEVAFA deberá asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboken en conductas de acoso laboral.

### **DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL**

Conducta de carácter sexual que no sea deseada, no bienvenida y no solicitada. El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otra trabajadora u otro trabajador.

Pueden tener lugar en un incidente aislado o en forma de una serie de incidentes, aunque parezcan nimios. El acoso sexual es coercitivo y tendencioso y cualquier persona puede ser víctima del mismo.

### **CONDUCTAS Y PROCESOS DE ACOSO SEXUAL**

#### **Físico:**

- Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.
- Miradas lascivas o concupiscentes.
- Comentarios y/o gestos con una connotación sexual, etc.
- Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.
- Tocamientos o contacto físico innecesario.
- Agresión física.

#### **Verbal:**

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales
- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas

- 
- Comentarios e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad.
  - Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones de sexo.
  - Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción.

**No Verbal:**

- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC u otro material sexualmente explícito.
- Envío de cartas anónimas.
- Silbidos.

**Otros:**

- Obligar a una persona a trabajar fuera de los horarios normales, lo que podría exponerla a ciertos peligros durante su desplazamiento al trabajo.

**AGENTES PARTICIPANTES**

**PERSONA VÍCTIMA:**

Las víctimas pueden ser personas trabajadoras independientemente de su edad, su relación de pareja, su minusvalía, su apariencia física, estudios o categoría profesional.

La persona objeto de acoso sexual se siente amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que crea un ambiente laboral amenazador o intimidatorio.

La persona víctima siempre tiene una impresión de culpabilidad, y si se queja se arriesga a ser despedida, perder posibilidades de promoción o verse obligada a dimitir.

**PERSONA ACOSADORA:**

El acoso sexual puede ser infligido por colegas, personal con cargo superior, Junta Directiva o incluso personal usuario y generalmente adopta la forma de observaciones sugestivas, demandas de favores sexuales o invitaciones comprometedoras.

---

## **DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier actitud realizada en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **CONDUCTAS Y PROCESOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

#### **Verbal:**

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.

#### **No Verbal:**

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a las herramientas adecuadas para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

#### **Otros:**

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.



---

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen una muestra de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, como tal, se califican como vulneraciones del principio de igualdad.

La diferencia entre ambas radica en que, mientras el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

#### **4. MEDIDAS PREVENTIVAS**

- ✓ Con el fin de asegurar que la totalidad de la plantilla de FEVAFA disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.
- ✓ La Junta Directiva de FEVAFA, se comprometen explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con las personas trabajadoras su cargo, o de las personas trabajadoras entre sí.
- ✓ FEVAFA aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre las diversas unidades de esta federación y entre las diversas trabajadoras y trabajadores de la misma.
- ✓ FEVAFA reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos de conductas éticas que no manipulen al personal y que humanicen.
- ✓ Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.
- ✓ FEVAFA incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a las personas trabajadoras, personal mando intermedio y Junta Directiva.
- ✓ Se impartirá dicha formación en las materias de “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral” “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral”, etc.
- ✓ Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a la Junta Directiva y personal mando intermedio con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

---

## 5. PROCEDIMIENTO. CÓMO ACTUAR

*Las personas trabajadoras designarán a la persona de confianza (Anexo I)*

La persona de confianza, habrá recibido una formación adecuada, investigará cualquier queja de acoso, de manera puntual y confidencial.

Cualquier persona trabajadora que alegue haber sido objeto de acoso en el lugar de trabajo tendrá derecho, tras haber informado a la persona de confianza, a abandonar el área de trabajo sin que ello implique la pérdida de salario, derechos o beneficios, y a negarse a reintegrarse en el área de trabajo hasta que no se haya realizado la investigación de su queja.

La solución, puede tratarse de una disculpa, una transferencia a otro departamento o un despido. Es la persona acosadora, y no la persona víctima del acoso, quien deberá sufrir las consecuencias de sus acciones.

La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por la persona víctima del acoso o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas).

### TRATAR LAS QUEJAS

- FEVAFA deberá mantener un cuaderno donde anotar todas las quejas. Deberá guardarse en un lugar seguro.
- En todo momento tanto la víctima del acoso como la presunta persona acosadora tendrán derecho a la más absoluta confidencialidad.

### TRATAR LA QUEJA DE MANERA INFORMAL:

En ocasiones la víctima del acoso se siente lo bastante segura como para tratar la queja de manera informal. No obstante, en ningún caso habrá que intentar persuadirla contra su voluntad de no presentar una queja formal.

La persona que haya sido acosada puede decidir resolver el problema informalmente por los siguientes medios:

- 1) Dirigirse a la presunta persona acosadora, con el apoyo de la persona de confianza u otra persona compañera, indicándole que su comportamiento resulta ofensivo, no es bienvenido y debe parar cuanto antes.
- 2) Pedir a la persona de confianza que hable con la presunta persona acosadora en su nombre.
- 3) La persona acosada puede optar por no dirigirse a la persona acosadora, sino limitarse a presentar la queja ante la persona de confianza.

- 
- La queja informal deberá anotarse en el cuaderno de quejas del que dispondrá FEVAFA. (Anexo II)
  - La persona acosadora ha de ser informada de la queja presentada y ha de tener ocasión de corregir su comportamiento.

Cualquier queja presentada deberá desembocar en un procedimiento formal o informal.

#### TRATAR LA QUEJA DE MANERA FORMAL:

La persona víctima:

- La persona víctima del acoso deberá dirigirse a la persona de confianza para presentar la queja y la fecha de dicha presentación será registrada. (Anexo III)
- La persona de confianza invitará a la persona víctima a una reunión. Si así lo requiere, la persona víctima puede estar acompañada por alguna persona compañera.
- Se establecerá la queja detallada por escrito, quedando registrada. (Anexo III)
- Durante la reunión, se informará a la persona víctima de que su queja será investigada y se interrogará a las personas que hayan presenciado el acoso, y que la presunta persona acosadora tiene derecho a un juicio justo.
- Si la acción de la que se queja fuera grave, podría ser necesario reasignar o suspender temporalmente a la presunta persona acosadora.
- Esta investigación forma parte del procedimiento oficial de solución de quejas.

La presunta persona acosadora:

- La presunta persona acosadora, que podrá estar acompañada por una compañera o compañero, se reunirá con la persona de confianza. Se le informará sobre la queja, dándole la oportunidad de responder e informándole de que el acoso laboral está tipificado como una falta muy grave.
- Se informará a la persona acosadora que la cuestión será tratada siguiendo el procedimiento formal, que sus respuestas quedarán anotadas y que esta investigación forma parte del procedimiento oficial de solución de quejas.

Investigar la queja:

- Establecer términos de referencia claros para la persona encargada de investigar la queja. La persona de confianza deberá hacer una investigación imparcial de los hechos.
- La persona encargada de investigar la reclamación se reunirá con cualquiera que haya sido testigo o con cualquier otra persona a fin de esclarecer los hechos. Los testigos serán entrevistados en privado (sin presencia de la presunta persona víctima ni de la presunta persona acosadora).
- Toda la información se tratará de manera confidencial, pero manteniendo registros de las reuniones.

---

Comunicar la decisión:

- Se comunicará, tanto a la persona víctima como a la presunta persona acosadora del resultado de la investigación durante una reunión, por separado. Podrán estar junto a una persona compañera. Dicho resultado se registrará por escrito.

Cuando hay acoso:

- La Junta Directiva de FEVAFA deberá tomar todas las medidas necesarias para tranquilizar a la persona víctima y protegerla de los posibles acosos o agresiones, y ofrecerle el apoyo y asesoramiento necesario.
- En caso de que la persona acosadora sea una compañera o un compañero de trabajo, deberá ser trasladada o trasladado a otro puesto de trabajo, o si el caso fuese muy grave, incluso se le podría despedir.

Si la persona acosadora fuera una persona externa a FEVAFA, se le prohibirá la entrada al centro.

Cuando no hay acoso:

- La persona víctima tendrá derecho a apelar, y también tendrá derecho a solicitar su traslado a otro puesto de trabajo.

## **6. REGISTROS**

La dirección de la FEVAFA, deberá de conservar:

- Comunicado original cumplimentado.

La trabajadora o el trabajador deberá de conservar:

- La copia del comunicado original.

## **7. LEGISLACIÓN**

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, 2 de abril, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en el ámbito de la Comunidad Valenciana).



---

ANEXO II

Modelo de denuncia informal por acoso sexual o por razón de sexo

CUADERNO DE QUEJAS

\_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ como persona  
trabajadora de la empresa FEVAFA, quiero presentar una queja contra  
\_\_\_\_\_ por los siguientes motivos:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Y para que así conste y esperando respuesta, firmo la presente en \_\_\_\_\_  
a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo: Persona de confianza

Fdo: La persona trabajadora

## ANEXO III

### Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Testigo
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	<input type="text"/>
NIF	<input type="text"/>
SEXO	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo	<input type="text"/>
Tipo de contrato	<input type="text"/>
Teléfono	<input type="text"/>
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a la persona de confianza: