



En Barcelona, a ocho de enero de dos mil nueve.

REUNIDOS:

De una parte, y todos ellos miembros del **COMITÉ INTERCENTROS**, actuando en nombre y representación de éste por delegación expresa del mismo.

Y de otra, en nombre y representación de **MUTUAL MIDAT CYCLOPS**, "*Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº. 1*".

ACUERDAN:

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Introducción.

En el año 2003, la antigua MUTUAL CYCLOPS, concienciada del aumento en nuestra sociedad de la sensibilidad frente a los fenómenos de acoso sexual y acoso moral en el trabajo, dejó constancia de su total rechazo a tales prácticas. En este sentido, a través del manifiesto publicado el 3 de junio de 2003, la Dirección estableció como principio básico de la cultura de MUTUAL CYCLOPS *el respeto a los derechos legalmente reconocidos de todos cuantos forman parte de la plantilla de la empresa*, considerando inadmisibles que bajo concepto o pretexto alguno se vulnera o coarte en ningún aspecto la libertad de las personas. Como anexo al manifiesto, se informó a todos los empleados y empleadas de las características, consecuencias y actuaciones del acoso moral y sexual.

A posteriori, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo "*para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*" requiere a las empresas para que promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a que arbitren procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias en esta materia.

Por último, en su disposición adicional séptima, nuestro Convenio Colectivo requiere a la empresa para que vele por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y para que adopte las medidas oportunas al efecto.

Siguiendo los criterios establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo, y como continuación del manifiesto del año 2003, en MC MUTUAL hemos elaborado el presente "**protocolo contra el acoso y violencia en el trabajo**" como instrumento de



prevención y tratamiento de estos riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y la salud de nuestros empleados y empleadas y, finalmente, como cauce a las reclamaciones que en materia de acoso puedan surgir.

Objeto.

Dejar constancia de que MC MUTUAL aboga por la defensa de los derechos humanos y del rechazo absoluto de esta organización a toda conducta de acoso que atente contra la intimidad y dignidad de las personas.

Del mismo modo, informar de los pasos que debe seguir cualquier persona que se sienta víctima de acoso y de cómo va a proceder la organización en estos casos.

Ámbito de actuación y alcance.

Afecta a toda la organización (Central, clínicas y unidades de gestión).

El procedimiento abarca desde la primera manifestación de una conducta de acoso hasta la resolución final del caso.

Principios y normativa.

- **Declaración de intenciones**

MC MUTUAL quiere ser una de las mejores empresas para trabajar en España y por ello debe garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de problemas de intimidación a todo el equipo humano. Éste es un fundamento de base para construir y hacer crecer un tipo de organización sana y moderna, que genere valor a la sociedad y que enriquezca profesional y personalmente a todos los que trabajan en ella.

Por esta razón, en MC MUTUAL se considera inaceptable la violencia física o verbal y cualquier forma de acoso hacia las personas.

Todos somos responsables de generar un ambiente de trabajo agradable y libre de conductas que puedan herir a segundas personas por razón de sexo, edad, procedencia o nacionalidad, religión, condición física, etc., así como de cualquier forma de coacción con el objeto de que otra persona se someta a intereses ajenos no lícitos.

Así pues, vemos que las conductas de acoso pueden producirse por distintos motivos, pero ahora, en este documento, trataremos en profundidad el acoso sexual y el acoso moral.



- **Principios generales y normativa legal referida al acoso sexual**

- Artículo 18.1 de la Constitución Española: *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.*
- Artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores: *“Los trabajadores tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.*
- El Parlamento Europeo, en el Artículo 2 de la Directiva 2002/73/C 23 de septiembre de 2003, y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, Artículo 28.2, nos introducen el concepto de acoso y, en concreto, esta última lo define como *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio humillante u ofensivo”.*
- Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres: *“...constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado 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”.*
- Artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres: *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauces a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.*
- Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo (2008-2011): *“Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral”.*
- Constitución de la Organización Mundial de la Salud: (OMS): *“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades”.*
- Art. 14 de la Ley de Prevención, Derecho a la protección frente a los riesgos laborales: *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.*
- Art. 15 de la Ley de Prevención, Principios de la acción preventiva: *“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior”.*



¿Qué es acoso sexual y el acoso por razón de sexo?, ¿qué conductas lleva asociado?

Se trata de una conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que se produce en el lugar de trabajo, por parte de superiores, subordinados/as, compañeros/as, clientes o proveedores, y que afecta a la dignidad o intimidad de las personas. Son conductas indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para las personas que las vive. El acoso sexual es ilegal y está prohibido por la ley.

• **Tipos de acoso:**

- Chantaje Sexual. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa, o incluso la sumisión, a una conducta de naturaleza sexual repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.
- Acoso que crea un ambiente hostil. Conductas que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.

• **Las conductas que pueden asociarse al acoso sexual pueden ser de tres tipos:**

- Visuales: la exhibición de fotos, videos, presentaciones, objetos, cartas y/o correos electrónicos de contenido o carácter sexual; miradas o gestos insistentes y/o sugestivos, etc.
- Verbales: silbar a la llegada o al paso de una persona; hacer comentarios o bromas con connotaciones sexuales o despectivas sobre la tendencia, el físico o la ropa utilizada; dirigirse a las personas con expresiones como “muñeca”, “nena”, “cariño”, “chato” o parecidas que denoten falta de respeto; hacer comentarios, chistes o bromas obscenas; proponer citas reiteradamente; hacer comentarios degradantes de una persona; peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza o coacción, etc.
- Físicas: tocar de forma repetida e insistente a una persona; tocar o acercarse de forma sugerente; bloquear los movimientos de una persona como forma clara de agresividad, etc.

Estos son sólo algunos de los posibles comportamientos que podrían asociarse a una conducta de acoso sexual y que, por tanto, deben evitarse aun sin haber intencionalidad hostil o ilícita en ellos.



¿Qué es acoso moral en el trabajo ó “mobbing”?, ¿qué conductas lleva asociado?

Son aquellas situaciones en que una persona o un grupo ejercen comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema sobre una persona en su lugar de trabajo, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado.

En definitiva, son conductas abusivas que atentan, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona y que ponen en peligro su trabajo o degradan el ambiente laboral.

Las conductas que pueden asociarse al acoso moral en el trabajo “mobbing” son lesivas, no deseadas y susceptibles de causar daño. Entre otras, podemos destacar:

- Conductas que pretenden boicotear el trabajo de la victima e impiden que desarrolle correctamente su trabajo, desacreditándola profesionalmente, encomendándole trabajos inútiles, de imposible realización o degradantes.
- Actuaciones que tienden a destruir la reputación de la persona, al difundir mentiras y acusaciones sobre ella, hacer circular rumores sobre su vida privada, atribuirle problemas psicológicos o supuestas enfermedades mentales, imitar sus gestos, atacar sus creencias políticas o religiosas, burlarse de su origen o nacionalidad, criticar su forma de vestir,...
- Impedir la comunicación adecuada con su entorno laboral, aislando al empleado/a del resto, suprimiéndole el teléfono, fax, ordenador,...
- Las actuaciones que tienden a impedir o dificultar su relación social, ignorarla, recomendar o prohibir al resto que no hablen con ella, marginarle en espacios públicos de la empresa,...
- Amenazar a la persona, gritarle, atacarla verbalmente,...

¿Qué consecuencias acarrea una situación de acoso para la persona que lo padece?

La persona que lo sufre, si deja que esta situación se prolongue en el tiempo puede sentir cólera, frustración, miedo, sentimiento de culpa, tristeza, humillación, vergüenza, así como también experimentar una pérdida de autoestima y de aislamiento. Puede presentar problemas salud como insomnio, taquicardias, cefaleas, etc. El acoso puede destruir una carrera profesional, interferir en las relaciones interpersonales con el resto de compañeros y compañeras y, también, afectar a la reputación personal y profesional.

Por otra parte hay otros costes tangibles como investigaciones y juicios.



¿Cuándo una conducta se tratará como acoso?

Para que una conducta sea considerada **acoso sexual** debe generar incomodidad, malestar o intimidación a la persona que la sufre o a las personas del entorno. Es decir, es una conducta “no deseada”, ya sea por la persona que es objeto del hecho o, aunque ésta valore el comportamiento como no molesto o no manifieste incomodidad, por alguna de las personas presentes por tratarse de una conducta que agrede directamente al ambiente de trabajo.

Para considerar una conducta de **acoso moral o “mobbing”** debe ser una actuación repetida y duradera en el tiempo (continuada y reiterada); una conducta lesiva no deseada susceptible de causar daño; debe afectar (menoscabo) a la dignidad de la persona (presión); que se produzca en el lugar o con ocasión del trabajo; y con una finalidad determinada (intencionalidad).

En cualquier caso, quien realiza la conducta de acoso debe saber que está ocasionando un mal, ya sea porque se lo diga la propia persona objeto de su interés o bien una tercera persona. Hay que decirle a la persona presuntamente acosadora que cese en su conducta.

Si, a pesar de la advertencia directa, persiste en su conducta, será preciso seguir el procedimiento establecido para gestionar este tipo de situaciones.

¿Qué pasos hay que seguir ante una situación de acoso?

En MC MUTUAL hemos creado un mecanismo para proteger a las personas de situaciones que atenten contra su libertad y dignidad. Silenciar, ocultar, obviar este tipo de situaciones no contribuye a mejorar nuestra organización. No sólo es un derecho sino un deber, de todos nosotros denunciar cualquier forma de agresión.

Detallamos a continuación los pasos que deben seguirse y las consecuencias que se desprenden de cada uno de ellos:

- La persona que se sienta víctima de acoso o agresión debe denunciar los hechos al Servicio de Prevención Propio de Prevención de Riesgos Laborales.
- En cualquier fase del procedimiento, desde la denuncia hasta la conclusión del mismo, tanto la persona denunciada como la denunciante podrán solicitar la intervención de la representación legal de los trabajadores.
- En el supuesto de que una persona víctima de acoso no denuncie los hechos por temor o vergüenza, la persona que sea testigo presencial de la situación tiene la obligación de intervenir. En primer lugar, ayudará a que la persona víctima del acoso o agresión tome la decisión de actuar según rige el presente protocolo. En caso de no lograrlo, debe ser aquella quien tome la iniciativa de iniciar todo el proceso.
- La persona que inicie el procedimiento deberá acceder a firmar una denuncia formal. Es del todo inadmisibles presentar denuncias falsas que comprometan, sin fundamento, el buen nombre de terceras personas. En ningún caso quedará sin



consecuencias presentar una denuncia falsa. Ante esta situación se aplicarán también las máximas medidas disciplinarias.

- Tanto el Servicio de Prevención Propio, como la Dirección de RR.HH., se comprometen a que todo el proceso, desde el momento de la denuncia de los hechos hasta la resolución del caso, se lleve a cabo de forma rápida para atajar el problema inmediatamente y minimizar al máximo las consecuencias y repercusiones.
- El Servicio de Prevención Propio iniciará un expediente informativo, recabando, en primer lugar, toda la información posible que le facilite la propia persona y con el máximo detalle de los hechos para conocer el alcance y gravedad de la situación, y la proposición de testigos conocedores de los hechos.
- Antes de continuar con el procedimiento, expediente informativo, dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, se ofrecerá al afectado/a la posibilidad que, ya sea a través de un mediador designado conjuntamente con la empresa, o bien directamente, se informe a la persona denunciada que el comportamiento que muestra es indeseado, no es bien recibido, es incómodo, y afecta al normal desarrollo del trabajo, requiriéndole el cese del mismo de forma inmediata.
- Si el afectado/a no ha optado por la anterior vía, o el denunciado no ha cesado en su comportamiento, se continuará con el expediente informativo.
- En cualquier momento del procedimiento, la Dirección de la empresa podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias en beneficio, o en protección, de cualquiera de las partes afectadas por el proceso.
- El Servicio de Prevención Propio solicitará indefectiblemente conocer la versión de la persona denunciada. Ésta tiene derecho a presentar personas que testifiquen a su favor. Según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se invierte la carga de la prueba, por lo que es la persona denunciada la que debe probar su inocencia.
- El Servicio de Prevención Propio solicitará la intervención de los testigos propuestos tanto por el denunciante como por la persona afectada.
- Todas las personas que intervengan en el proceso deberán comprometerse por escrito en mantener una estricta confidencialidad para preservar la imagen, tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada.
- A partir de la información recogida, el Servicio de Prevención Propio informará a la Dirección de RR.HH. para que en el plazo de tres días resuelva el expediente informativo. De proceder, se adoptarán las medidas disciplinarias establecidas en la legislación vigente y, en su caso, las medidas correctoras y de ayuda a la víctima que se consideren oportunas.
- De la resolución del expediente informativo, la Dirección de RR.HH. informará a las partes implicadas y, de solicitarlo el denunciante o denunciado/a, a la Representación de los Trabajadores.

El presente procedimiento no impide el inicio de otras acciones legales por parte de las personas implicadas. Asimismo, MC MUTUAL se reserva el derecho a las acciones que la Ley le otorgue en estos casos.



Este documento pretende establecer criterios claros sobre aquellas conductas inaceptables en MC MUTUAL, por agresivas y hostiles, y dar a conocer las medidas que adoptará la organización en el supuesto de que se produzcan.

Asimismo, todo el mecanismo está orientado a proteger a las posibles víctimas de este tipo de situaciones, protegiéndolas directamente desde la propia Dirección, sin detenerse en jerarquías intermedias.

Sin embargo, la labor preventiva de los líderes es clave para que estas situaciones no se propicien. Las personas líderes son las principales responsables de fomentar un ambiente de trabajo saludable y de velar por el bienestar de sus equipos.

Este procedimiento entra en vigor en la misma fecha de su publicación.