




Consejo General
de la Psicología
ESPAÑA

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO

Aprobado en la reunión de la Junta de Gobierno del COP de fecha 16 de diciembre de 2023
Ratificado en la reunión de la Junta General del COP de fecha 15 de junio de 2024

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 1 de 9

1.- PREÁMBULO.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice que "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".

La LPRL establece que *"todas la organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos"*.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito del **CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA**.

Incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

El CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA, en su empeño por salvaguardar la dignidad de las personas trabajadoras, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de las entidades, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de los miembros de las entidades, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del personal que la integran.


2.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

ACOSO LABORAL:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral.

El acoso laboral establece una relación de poder por parte de la persona acosadora hacia la persona acosada, que se manifiesta a través de la agresión psíquica de forma sutil o explícita.

En algunas ocasiones esta agresión psíquica pudiera estar acompañada de la agresión física.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 2 de 9

ACOSO SEXUAL:


Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas o motivaciones tienen sus orígenes en el papel atribuido históricamente a mujeres y hombres, tanto social como económicamente, afectando también a su situación en el mercado laboral.

Las víctimas de acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, y las personas acosadoras pudieran ser, del mismo modo, mujeres y hombres.

ACOSO DE GÉNERO:

Consiste en tratar a otra persona de modo distinto por el hecho de ser de otro sexo, con observaciones o comportamientos sexistas.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 3 de 9

3.- PROCESOS DE ACOSO.

ACOSO LABORAL:

Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.

Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.

Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.

El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.

Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento.

Denegación infundada de periodos de licencia o formación.

El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.

Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.

Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros.

Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.


Asignación sistemática de las tareas más penosas.

Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.

Alterar el entorno laboral de la persona.

Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como "chivo expiatorio" de los problemas que puedan suceder en ese espacio.

Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 4 de 9

ACOSO SEXUAL:

Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual de la persona trabajador/a.

Miradas lascivas y gesticulaciones lascivas.

Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.

Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.

Citas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Contactos físicos deliberados y no deseados.

Peticiones explícitas de favores sexuales.

Generación de presiones para conseguir actividad sexual.

Cualquier tipo de chantaje sexual.

Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.

Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

ACOSO DE GÉNERO:

Es generado en el contexto del lenguaje sexista.

Comparaciones sexistas ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social y laboral. Generalmente es la mujer la víctima de estos comportamientos destinados a infravalorar y menospreciar su figura en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.

Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos.

4.- CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO.


Psíquicas:

Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.

Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia.

Sensación de vulnerabilidad.

Sentimiento de indefensión y/o de culpa.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 5 de 9

Dificultades de concentración.


Tristeza.

Estrés.

Cuadros depresivos.

Inestabilidad emocional.

Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 6 de 9

Físicas:

Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc....).

Laborales:

Desmotivación e insatisfacción.

Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.

Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.

Aumento de absentismo.

Cambios de trabajo.

Otras situaciones derivadas del acoso.

En las entidades:

Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, etc.), que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de las entidades.

Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.

Más siniestralidad, aumento del número de accidentes.


Pérdida de la persona trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc....

Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.

Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

En la sociedad:

Permite las desigualdades sociales, sobre todo cuando se trata de mujeres, que son las más afectadas en un contexto de vulneración social.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 7 de 9

5.-RECOMENDACIONES A LAS PERSONAS AFECTADAS.

Las personas acosadas deben mostrar su repulsa a las pretensiones, a las situaciones ajenas a la relación laboral, que consideren ofensivas. Si a pesar de todo eso, el acosador insiste en su comportamiento, pueden:

Conseguir, si es posible, pruebas y testimonios de fe.

Explicarlo a alguna persona de su confianza.

Hacerlo saber a la representación sindical.

Denunciarlo a un cargo con más autoridad.


Emprender acciones legales. En este caso, es conveniente buscar asesoramiento legal de un abogado/a con conocimientos en este campo.

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas, es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo.

Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en las entidades son:

- Campañas de sensibilización y concienciación para dar a conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales de los/as personas trabajadores/as.
- Realización de sesiones informativas a los/as personas trabajadores/as para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
- Manifestar, por parte de los órganos directivos, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en su personal.
- Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
- Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
- Establecer medidas para evitar represalias contra los/as personas trabajadores/as que denuncien casos de acoso.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en las entidades y las características que presenta.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código.
		PO.PD.05-FO.02 Fecha: Julio, 2023 Página 8 de 9

- Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas, en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso si se realizaran estas.
- Realizar acciones formativas en técnicas de comunicación y de gestión de estrés.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO.

En el caso de que un/a persona trabajador/a, sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

FASE PRELIMINAR

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

La persona demandante podrá dirigirse mediante un escrito por el canal de denuncias, en el que se identifique a todas las personas afectadas.

El Órgano de Compliance Penal se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y en casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo ello con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Esta fase previa está fundamentada en la confrontación de las partes.

Durante toda la fase preliminar, cualquiera de las partes podrá pedir la presencia de un miembro de la Representación Legal de las personas Trabajadoras, en caso de que lo hubiese.


PROCEDIMIENTO FORMAL

LA DENUNCIA: La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante cualquiera de las instancias previstas en el proceso. La denuncia será por escrito y no podrá ser anónima, mediante el canal de denuncias.

LA INSTRUCCIÓN: Todas las actuaciones de la instrucción se documentarán por escrito y en caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado. Como primera actuación de la instrucción, el Órgano de Compliance Penal recabará de la persona denunciante, la información que se considere necesaria.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Posteriormente, el Órgano de Compliance Penal decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

	PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO	Código. PO.PD.05-FO.02
		Fecha: Julio, 2023 Página 9 de 9

LAS MEDIDAS CAUTELARES: En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas

LA RESOLUCIÓN: La instrucción concluirá con un informe, elaborado diligentemente en un plazo de 15 días. En el informe se recogerán las conclusiones alcanzadas y las medidas disciplinarias que, en su caso, se estimen adoptar. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo. Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.