



GUIA DE ACOSO LABORAL EN LECTURA FÁCIL

FUNDACIÓN ASPAS

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA GUIA
2. ¿QUÉ ES EL ACOSO? TIPOS DE ACOSO
3. CÓMO PREVENIMOS EL ACOSO EN FUNDACIÓN ASPAS
4. PROTOCOLO DE ACOSO

1. Presentación de la guía

En ASPAS queremos que todas las personas que trabajan con nosotros se respeten entre ellas. Para eso hemos creado esta guía.

En esta guía encontraras:

Información sobre el acoso laboral y un protocolo de acoso para saber que hacer cuándo tú o alguien sufren acoso.

Acosar es perseguir o molestar a una persona de forma continuada.



Un protocolo es un documento que explica los pasos que tenemos que seguir cuando nos encontramos en una situación.

El protocolo de acoso te servirá para saber qué hacer si te acosan.

En ASPAS todas y todos tenemos que ayudar a que no haya acoso y a solucionarlo si pasa. Por eso:

- Informamos y formamos a todas las personas que trabajan en ASPAS
- Vigilamos situaciones que puedan provocar acoso.

2. ¿Qué es el acoso?

Para saber si estas sufriendo acoso es importante que conozcas los diferentes tipos de acoso.

El **acoso** es cualquier cosa que te dicen o te hacen de manera repetida durante un tiempo y que te humilla o te hace sentir mal.

La persona que sufre acoso es la **acosada**.

La persona que acosa es la **acosadora**.

La persona acosada se siente incómoda, perseguida, débil. Todas las personas podemos sufrir acoso en cualquier momento y lugar.

La persona acosadora se siente superior, fuerte y con derecho a hacer lo que ella dice. Pueden ser personas conocidas o desconocidas.

Tipos de acoso y ejemplos

Acoso psicológico

El acoso psicológico pueden ser comentarios, insultos o humillaciones de menosprecio que se dan durante mucho tiempo en el lugar de trabajo.

Para que sea acoso psicológico los comportamientos tienen que repetirse durante un largo tiempo.

El acoso psicológico es difícil de demostrar y no deja señales en el cuerpo, pero te hace mucho daño.

Por ejemplo:



- Hablar mal de tu trabajo de forma injusta.
- Decir mentiras sobre ella.
- Reírse cuando se equivoca.
- Hablar mal de tu vida privada.
- Ignorarla, no escucharla.
- Romper sus cosas.

Acoso sexual.

El acoso sexual son los comportamientos (gestos o actos) o comentarios que hacen daño a otra persona y tienen relación con el sexo.

Es acoso cuándo una de las dos personas no da su permiso.

Los comportamientos (miradas, gestos o actos) se repiten mucho.

El acoso sexual puede ser:

- ✓ Acoso sexual verbal: Son comentarios que no te gustan sobre el sexo y que te hacen sentir incómoda/o.

Por ejemplo:

- Hace bromas sobre tú físico.
- Te silba o te tira besos.
- Te pide que te desnudes

Si me gusta una compañera o compañero de trabajo se lo puedo decir con respeto y amabilidad. Si la otra persona no está interesada en mí, tengo que respetar su decisión y no insistir.

- ✓ Acoso sexual no verbal: Son gestos y miradas que te molestan.

Por ejemplo:



- Te hace fotos o te graba sin permiso
- Te pide que te hagas fotos sin ropa y se las envíes
- Te mira las partes íntimas con descaro.

✓ Acoso sexual físico: Cuando una persona te toca o te roza las partes íntimas sin que tú quieras.

Por ejemplo:

- Te toca el culo o los pechos.
- Te roza aprovechando que pasa detrás de ti.
- Se te acerca demasiado sin que se lo hayas pedido.
- Quiere darte un masaje o que se lo des tú y no quieres.



Acoso por razón de identidad sexual, género o sexo

Cuando se tienen comportamientos y actitudes para hacer sentir mal a otra persona por su identidad sexual, por el hecho de ser hombre o mujer o por su orientación sexual.

La orientación sexual es si te gustan los hombres o las mujeres o los dos.

Lesbiana, heterosexual, gay o bisexual son orientaciones sexuales.

Por ejemplo:

- Te dice que no puedes ser fontanera porque las mujeres no tienen fuerza.
- Te dice: mejor conduzco yo que a las mujeres no se os da bien.
- Te dice: cómo eres hombre no puedes hacer dos cosas a la vez.

- Te hace comentarios ofensivos como por ejemplo: Las personas bisexuales estáis enfermas.

3. ¿Cómo prevenimos el acoso en Fundación Aspás?

Aspas cree que es muy importante prevenir cualquier tipo de acoso.

La Dirección de ASPAS tiene como objetivos:

- Garantizar el respeto y el trato justo entre todas las personas que trabajan aquí.
- Motivar a las personas para que comuniquen quejas de acoso y garantizar que todo será confidencial, secreto.
- Vigilar que se cumplan las medidas para evitar según qué situaciones.
- Sancionar las conductas de acoso.
- Para garantizar el respeto y prevenir el acoso el departamento de recursos humanos:
- Explicará a las nuevas personas que empiecen a trabajar en ASPAS este protocolo y les dará una copia.
- Hará formaciones para explicar el tema del acoso en el puesto de trabajo.

- Vigilará situaciones que puedan producir acoso en el trabajo para prevenir.

Para garantizar el respeto y sancionar, en ASPAS tenemos:

El Comité de Igualdad.

El Comité de Igualdad es un grupo de trabajadores de ASPAS que se encarga de hacer normas y reglas para que no se discrimine ni haya desigualdad entre las personas que trabajamos en ASPAS.

El Comité de Igualdad es el encargado de hacer este protocolo y explicarlo (difundirlo) a todas las personas que trabajan en ASPAS.

Hacer el seguimiento de todo el proceso de denuncia.

Hacer una evaluación de cómo ha funcionado el protocolo.

Si la persona denunciada está en el comité de igualdad podrá ser sustituida o expulsada.

Una Comisión de Mediación

Está formada por dos personas del Comité de Igualdad.

La persona que hace la denuncia de acoso elige dos personas del comité de igualdad para que investiguen y lleven a cabo el protocolo.

En algunas situaciones ASPAS puede pedir que otros profesionales también investiguen, participen o colaboren, ayudándonos y asesorándonos para garantizar que todo se hace de manera correcta.

La Comisión de Mediación se encargará de hacer las entrevistas y reunirse con todas las personas que sea necesario.

4. Protocolo de acoso laboral.

¿Qué puedes hacer si sufres acoso o ves que alguien está siendo acosado en aspas?

1^{er} PASO. Hacer la queja.

Si sufres acoso o piensas que alguien lo sufre, tienes que denunciarlo al comité de igualdad.

El comité de igualdad está formado por:

Mateu Bosch, responsable apoyo al aprendizaje.

Email.: mbosch@fundacionaspas.org

Teléfono: 636602644

Mari Carmen González, responsable RRRHH.

Email: cgonzalez@fundacionaspas.org

Teléfono: 654. 684. 304

Lluís Soler, psicólogo.

Email: lsoler@fundacionaspas.org

Teléfono: 600507699

Luciana Ramón

Email: lramon@fundacionaspas.org

Teléfono:

José Ibarbia

Email: jibarbia@fundacionaspas.org

Teléfono:

Jordi Mainé

Email: jmaine@fundacionaspas.org

Teléfono: 647218959

Sonia Ruiz

Email: sruiz@fundacionaspas.org

Teléfono:

Regina Marco

Email: rmarco@fundacionaspas.org

Teléfono: 601985662

Para pedir ayuda puedes hacerlo a alguna de las personas del comité de igualdad de una de estas maneras:

- **Hablando con ellas directamente.**

- **Enviando un WhatsApp**



- **Enviando un mail**



Juntos rellenaréis un registro y la persona del comité de igualdad te avisará en un plazo de máximo 5 días para entrevistarte.



El registro que rellenaréis se llama Registro de Demanda de Mediación de Acoso Laboral.

En este registro estará la información de todos los pasos.

Tienes que saber que cuándo lo denuncies en ASPAS:

- Se protegerá la intimidad de las personas que están (dolidas)afectadas.
- El comité de igualdad y ASPAS, asegura que la denuncia y todo el proceso será secreto.
- La investigación se hará rápido según el tiempo que dice el protocolo.
- Las personas que investigan la denuncia no pueden estar implicadas o acusadas en la denuncia.
- Está prohibido que haya consecuencias si una persona hace una denuncia.
- Todas las personas involucradas sabrán cuándo empieza la investigación, cuánto tiempo durará y cuándo se informará de los resultados.

2º PASO. Valorar la queja.

Cuando el Comité de Igualdad ha tenido la entrevista contigo te dirá en un plazo máximo de cinco días más si puede ser acoso o no puede ser acoso.

- ✓ El Comité dice que **SÍ puede ser** acoso:

Se continúa con el protocolo en el tercer paso.

- ✓ El Comité dice que **NO** es acoso:

Se informará a todas las personas implicadas y se explicará porque no es acoso. No se continúa con el proceso y se cierra la queja.

Si no estás de acuerdo con lo que dice el Comité puedes denunciar ante la policía o en el juzgado.

3^{er} PASO. Intervención, mediación.

En este paso se continúa el protocolo si el Comité de Igualdad ha dicho que **SI** puede ser acoso cuándo ha valorado la queja.

Si tú has hecho la queja del acoso pero no eres la persona acosada entonces esta persona debe dar su permiso para iniciar la investigación.

Tú puedes elegir a las dos personas del Comité de Igualdad que quieres que te atiendan.

Esas dos personas serán la Comisión de Mediación.

La Comisión de Mediación se encargará de:

- ✓ Seguir el protocolo y también informará al resto del Comité de Igualdad.
- ✓ Investigar haciendo preguntas a ti, a la persona a la que has denunciado, y a otras personas.

Mientras se realiza la investigación la Comisión de Mediación intentará hablar con la persona acosada y la persona acosadora y poner medidas para evitar situaciones incómodas.



Toda la información quedará por escrito.

Si ASPAS cree necesario podrá llamar a especialistas (médicos, psicólogos...) para ayudar un poco más.

Este paso puede durar mucho tiempo o poco, depende de la investigación.

4º PASO. Resolución.

El Comité de Igualdad reúne información con las investigaciones y las entrevistas y decide:

- ✓ **SI** es acoso. Sigue el protocolo en el quinto paso.
- ✓ **NO** es acoso. Se cierra el protocolo y se informa a todas las personas implicadas.

5º PASO. Medidas.

Se ponen en marcha medidas para acabar con el acoso.



Las medidas se pueden hacer:

- ✓ O por acuerdo entre la persona acosada y la persona acosadora.
- ✓ O por decisión del Comité de Igualdad y la Dirección de ASPAS, en caso de no llegar a un acuerdo.

La Comisión de Mediación y la Dirección de ASPAS informan a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar y el tiempo que tienen para ponerlas en marcha.

Estas normas quedan por escrito en el Registro de Demanda de Mediación de Acoso Laboral.

6º PASO. Seguimiento.

El Comité de Igualdad hace un seguimiento de las medidas.

- ✓ Si no se cumplen las medidas se ponen otras nuevas o se da más tiempo para que se cumplan.
- ✓ Si se cumplen las medidas se cierra el protocolo.

Imágenes creadas por freepik.