

# Código de Buenas Prácticas Prevención de Acoso **Fundación DFA**



# Índice

**1.- Declaración de principios**

**2.- Introducción**

**3.- Carácter, naturaleza y objetivos**

**4.- Concepto y tipología**

4.1. Tipos de acoso

**5.- Conductas que pueden favorecer o propiciar la aparición de situaciones de acoso**

5.1. Acoso sexual

5.2. Acoso por razón de sexo

5.3. Acoso psicológico

**6.- Régimen disciplinario**

## **1.- Declaración de principios**

Todas las personas son libres, independientes e iguales en dignidad y derechos. La dignidad del individuo, los derechos intangibles que le son propios, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la legislación y a los demás son fundamento de orden público y de la paz social, al igual que premisa necesaria para el libre ejercicio de los derechos constitucionalmente reconocidos.

La consecución de un clima laboral positivo y de entornos de gestión saludables es responsabilidad de todos cuantos integran el Grupo DFA y, por tanto, de la dirección de la misma, de los representantes de los trabajadores/as y del conjunto de empleados/as, debiendo trabajar para lograr ambientes de trabajo libres de cualquier comportamiento que, directa o indirectamente pudiera vulnerar la dignidad de los trabajadores/as o suponer para los mismos tratos humillantes o vejatorios.

En este sentido el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico constituyen uno de los de los más reprobables ataques a la integridad moral del trabajador/a dando lugar a una vulneración persistente de su dignidad que imposibilita o entorpece su libre desarrollo personal y profesional produciendo además un amplio deterioro del ambiente laboral y del bienestar psicosocial de los empleados/as.

Por ello, el Grupo DFA se involucra en perseguir y sancionar aquellos caso que se descubran y a divulgar tanto en el seno de la organización como en sus respectivos entornos de influencia el contenido del presente código de buenas prácticas.

## **2.- Introducción**

El presente Código de Buenas Prácticas se enmarca dentro del conjunto de trabajos de transmisión e información que, en materia de igualdad de trato y no discriminación, ha previsto la Dirección del Grupo DFA.

El presente Código de Buenas Prácticas persigue orientar el buen hacer profesional del personal de la organización, poniendo de manifiesto aquellos patrones de conducta que la Dirección y la Representación legal de los trabajadores/as desean promover y señalando aquellas otras que, aun sin estar tipificadas como faltas, deben evitarse en la organización al objeto de garantizar un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico.

Grupo DFA, a través de su misión, visión y valores implantados en la organización, ha declarado repetidamente su compromiso en salvaguardar los derechos fundamentales y, en especial con el respeto a la dignidad de cada persona y la igualdad de trato entre mujeres y hombres y, en este sentido, desea fomentar conductas y comportamientos, tanto colectivos como individuales, que ayuden a establecer ambientes de trabajo en los que el respeto personal y profesional sean reglas de uso habitual.

Con la convicción de que la mejor forma de evitar el acoso es prevenirlo, el Presente Código de Buenas Prácticas pretende proporcionar unas directrices o pautas de actuación que permitan al conjunto de los trabajadores/as del Grupo DFA identificar las distintas formas en que pueden materializarse las conducta de acoso vinculadas con el sexo, con el objeto de lograr prevenirlas e impedir su realización. En este sentido, el presente Código deberá divulgarse entre todos/as cuantos proporcionen servicios en o para la organización (empleados/as, personal en prácticas, becarios, etc.) entre los medios que, en cada caso particular, mejor aseguren su recepción.

### **3.- Carácter, naturaleza y objetivos**

En el mismo sentido que los acuerdos llevados a cabo a nivel comunitario sobre el acoso y la violencia en el trabajo, el presente Código tiene un carácter meramente divulgativo e informativo.

Su naturaleza es de una recomendación y sus objetivos básicos son la prevención y la mejora de la seguridad jurídica a través de la identificación y puesta en conocimiento de todos los trabajadores/as de aquellos comportamientos o conductas que pudieran favorecer la aparición de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo o acoso psicológico.

Por tanto, su objetivo inmediato no es sancionar conductas no previstas en el régimen disciplinario, sino informar a los trabajadores/as de aquellos comportamientos que el Grupo DFA considera no acordes con los valores de la organización y que, por tanto, deben evitarse en atención al buen hacer profesional de todos/as cuantos formamos parte de la misma.

## 4.- Concepto y tipología

A efectos del presente Código se entenderá por acoso toda conducta o comportamiento no deseado cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad, la intimidad o la integridad físico o moral de la persona creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, siempre que la misma presente una finalidad sexual o se produzca por razón del sexo de su destinatario/a.

### 4.1. Tipos de acoso

- **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, de conformidad con lo establecido en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **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, de conformidad con lo establecido en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso psicológico:** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dada la gravedad tanto de las conductas de acoso como de sus posibles consecuencias para los afectados/as, la dirección junto con la representación legal de los trabajadores/as se compromete a colaborar mutuamente en la prevención, detección, corrección y sanción de las mismas, considerando igualmente reprobable y sancionable cualquier imputación, acusación o denuncia falsa en esta materia.

## **5.- Conductas que pueden favorecer o propiciar la aparición de situaciones de acoso**

En lo que se refiere a las diferentes maneras en que pueden concretarse las conductas de acoso, hay que señalar que su carácter difuso unido al inevitable subjetivismo y a la carga emotiva existente en las víctimas, impide elaborar un listado cerrado y exhaustivo de estos comportamientos.

No obstante, a título de ejemplo y tomando como base las Resoluciones y Recomendaciones de la Unión Europea y la Guía explicativa del antiguo Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre esta materia, podemos considerar como comportamientos no saludables y que, por tanto deben ser evitados en el ámbito de nuestra organización, los siguientes:

### **5.1. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual**

- **Conductas físicas de naturaleza sexual, incluido el contacto físico no deseado.**

Ejemplos:

- a) Contacto físico deliberado (palmaditas, pellizcos, etc.)
- b) Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- c) Coacción para mantener relaciones sexuales "chantaje sexual", a cambio de la obtención de determinados beneficios de tipo profesional.
- d) Agresiones sexuales o intento de violación.

- **Conductas verbales de naturaleza sexual.**

Ejemplos:

- a) Observaciones sugerentes
- b) Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- c) Petición de favores sexuales, que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.
- d) Comentarios o insinuaciones obscenos.
- e) Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de naturaleza sexual.

- **Conductas no verbales de naturaleza sexual.**

Ejemplos:

- a) Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- b) Miradas o gestos obscenos.
- c) Uso gráficos, viñetas o contenido de internet de contenido sexual explícito.

Se consideraran especialmente reprobables a aquellas proposiciones o conductas que hagan depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de las mismas.

## **5.2. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso por razón de sexo**

- **Conductas que traten de imposibilitar o dejar sin efecto el ejercicio por los trabajadores/as de los derechos vinculados a alguna de las siguientes situaciones:**

- a) Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares.
- b) Embarazo y maternidad.
- c) Presentación de reclamaciones destinadas a impedir la discriminación y a exigir la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres.

Cualquier conducta que persiga dejar sin efecto los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Utilización de comentarios descalificadores basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres o para grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones.

Cualquier otro comportamiento que explícita o implícitamente suponga menoscabo, discriminación o abuso de una persona por razón de su sexo o condición sexual.

Ejemplos:

- Comentarios o insinuaciones obscenos realizados en función del sexo de la otra persona y que no persigan el mantenimiento de relaciones de tipo sexual.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una personal.

### **5.3. Comportamientos que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso psicológico**

- **Ataques a la víctima a través de medidas organizacionales que persigan una finalidad de naturaleza sexual o se produzcan por razón del sexo de sus destinatarios:**

Ejemplos:

- a) Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.
- b) Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional del trabajador/a bien sea por debajo o por encima de su cualificación y competencia.
- c) Desconsideración profesional del trabajador/a ante los compañeros/as, clientes o proveedores.
- d) Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
- e) Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la víctima y exageración de sus errores.
- f) Restricciones a las posibilidades de comunicación con el superior de ambos, con sus colaboradores o con sus compañeros/as.
- g) Inducir u obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia o de sus creencias.

- **Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:**

Ejemplos:

- a) Restricciones a las posibilidades de comunicación de la víctima por medio de alguna de las siguientes actuaciones.
  - a. Se le niega la palabra, se le interrumpe continuamente cuando habla, se le impide manifestar sus opiniones o se le ignora no respondiendo a sus preguntas o no contestando a sus peticiones.
  - b. Se le prohíbe hablar con los compañeros/as o estos/as hablar con aquel/lla.
  - c. Se le prohíbe hablar con sus superiores o con los/as superiores de ambos.

- **Ataques a la vida privada de la víctima o utilización de la violencia física o verbal:**

Ejemplos:

- a) Difundir rumores o críticas sobre la vida privada de la víctima.
- b) Burlarse de algún defecto o discapacidad personal.
- c) Hacer parecer estúpida a una persona.
- d) Ridiculizar en público a una persona imitando sus gestos, su voz o su aspecto.
- e) Atacar o burlarse de las actitudes y creencias políticas o religiosas.
- f) Gritar o insultar.
- g) Amenazar.
- h) Difundir rumores falsos, difamar, injuriar o calumniar a la víctima.

## **6.- Régimen disciplinario**

Cuando las conductas que a título de ejemplo se recogen en el presente Código sean tipificadas como faltas en el Convenio Colectivo o en la normativa legal vigente en cada momento, será posible proceder a su sanción de conformidad a lo establecido en el Capítulo IX del IV Convenio colectivo de Fundación DFA.