

Protocolo contra el Acoso: ¿A qué esperamos?



Espacio patrocinado por PSYA ASISTENCIA (Prevención y Gestión de Riesgos Psicosociales)

Según se recoge en la Constitución española, toda persona debe tener garantizada la protección de sus derechos fundamentales, entre los que destaca el derecho a un trabajo digno.

Las empresas adquieren la responsabilidad de establecer procedimientos orientados a la salvaguarda y protección de este derecho fundamental de todos sus trabajadores.

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de Galicia, en la que condena a una empresa por los daños y perjuicios ocasionados a una trabajadora por su inactividad a la hora de instaurar un protocolo de prevención contra el acoso, saca a la luz una situación cada vez más presente y preocupante en el mundo de las organizaciones.

La misma sentencia condena a la empresa no sólo por incumplir con la obligación legal de prevenir, sino además por “su absoluta indiferencia ante un problema del que ya tenía conocimiento”, señalando además que, aún en el caso de que hubiera desconocido los hechos, el mero incumplimiento de la implantación de medidas preventivas sería motivo suficiente de inculpación como responsable de los daños y perjuicios causados por uno de sus miembros contra una trabajadora.

Sentencias como la anterior resultan cada vez más frecuentes, mostrando el desconocimiento y/o desinterés de gran cantidad de empresas españolas por establecer protocolos o procedimientos que permitan evitar, identificar, afrontar y actuar contra cualquier situación de acoso.

La lucha contra este tipo de situaciones se ha convertido en una de las demandas fundamentales de los trabajadores y en un pilar esencial para las empresas implicadas en la creación de un clima organizacional “sano”.

Sin embargo, no siempre resulta fácil saber lo que se debe hacer ante una presunta situación de acoso: al inmenso sufrimiento de la víctima se une el desconcierto de la organización sobre los procedimientos a seguir; ambos se muestran desvalidos ante el comportamiento de uno de sus miembros cuando no existe un modelo de actuación claro instaurado dentro de la empresa.

Paralelamente, surge la dificultad de diferenciar entre la existencia de fuertes presiones por parte de dirección y situaciones de acoso laboral, o incluso la confusión de éstas con un alto nivel de estrés presente en la organización.

Tristemente, suele ser entonces cuando se produce la toma de conciencia de la necesidad de crear e implantar, con urgencia y precipitación, unas normas y un marco procesal que permita abordar en el futuro situaciones semejantes. En estos casos, la frontera es realmente tenue, pero resulta fundamental en el caso de procedimientos judiciales.

¡Seamos eficientes! La ley obliga a prevenir, la jurisprudencia existente compromete a las empresas que no establecen canales y protocolos claros y garantistas, la organización ve cómo se reducen los conflictos cuando los procesos están claros... ¿A qué esperamos?

Poner en marcha un protocolo de acoso resulta realmente sencillo: la propia compañía puede generarlo, contando con el compromiso y la participación de todos sus miembros.

Paralelamente, empresas especializadas en la prevención y gestión de riesgos psicosociales, como es el caso de Psya Asistencia, facilitan el proceso de forma rápida y económica, al ofrecer su experiencia en la elaboración e implantación integral de un protocolo ético contra el acoso, trabajando junto a la empresa en su creación, comunicación, aceptación, identificación y actuación frente a situaciones de acoso u hostigamiento. Simultáneamente, al contar con un equipo de expertos, facilita la posibilidad de realizar un análisis diferencial de las múltiples situaciones o conflictos que surgen en la empresa, mediación entre los implicados...

En definitiva, no olvidemos el compromiso personal, funcional y legal como responsables de la óptima gestión de los RRHH de la empresa: crear un protocolo o procedimiento de prevención, darlo a conocer, hacerlo cumplir y actuar contra los infractores.

Es mucho más que una obligación legal: es un deber profesional.

Maite García Menéndez
Psya Asistencia

