

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

euskotren 

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno y al respeto de su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos”..

En virtud de este derecho, Euskotren se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen, no solo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada.

Euskotren considera que los comportamientos que puedan entrañar acoso laboral, es decir, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo inaceptable, que no solo afecta a la dignidad personal y/o profesional de la persona acosada, sino también al entorno laboral, familiar y a la sociedad en su conjunto. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario, ya que puede desembocar en daños en la salud de la persona que lo padece, que a veces son difícilmente reparables, por lo cual, afrontar la prevención y la eliminación de este problema se convierte en una prioridad como empresa.

Euskotren se plantea, como objetivo prioritario, luchar contra este tipo de acoso con el fin de avanzar hacia condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad personal de quienes formamos parte de este colectivo.

Partiendo de éste objetivo, Euskotren promueve una política para prevenir el acoso laboral (mobbing) y se compromete a no permitir ni tolerar ningún tipo de conducta que lleve implícito cualquier tipo de violencia.

Todo el personal de Euskotren tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca acoso de ninguna clase.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso laboral, tiene derecho a presentar queja internamente, y ello sin menoscabo de las acciones penales, laborales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

Euskotren se compromete a proteger especialmente a la persona que ha sido víctima de cualquiera de las situaciones mencionadas, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo, a este efecto, las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para llevar a cabo dicha protección en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta persona agredida, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de la supuesta persona agresora.

2 OBJETO:

El objeto de este protocolo es establecer un instrumento de garantía, para la intervención y prevención de conductas que pudieran atentar contra la dignidad, consideración y respeto de cualquier persona que trabaje dentro de la empresa; para ello se establece éste procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso laboral, en el ámbito de la organización de Euskotren.

Como objetivos específicos se pretende con el desarrollo del protocolo:

A) Intervenir y Prevenir frente al Acoso Laboral

- 📍 Informando al conjunto de la organización de los principios recogidos en el presente protocolo.
- 📍 Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la Empresa.

B) Gestionar los Conflictos

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso de cualquier tipo se manifieste en nuestra organización. En ese momento se pondrán en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, antes de que se produzca un grave deterioro físico y/o psíquico de la persona víctima del acoso.

3 ALCANCE:

Este procedimiento será de aplicación para todas las personas trabajadoras de Euskotren, independientemente del cargo que ocupen, que se encuentren ante una situación de acoso, en el ámbito del desarrollo de su trabajo.

Euskotren se compromete a aplicar los mecanismos adecuados y desarrollar las actuaciones precisas que conduzcan a la aplicación efectiva de los principios, criterios, procedimientos, garantías y efectos que en este texto se desarrollan.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se procurará la aplicación del procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4 DEFINICIONES:

Existe una gran variedad terminológica para nombrar éste fenómeno: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, acoso laboral, hostigamiento psicológico, maltrato psicológico, violencia psicológica, etc.

La Comisión Europea en el 2001, define el Acoso Psicológico en el Trabajo como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”

La OIT en el 2001, dice: “La expresión <Acoso> abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, define el Acoso Moral en el lugar del trabajo como “un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”. Dentro de esta definición, por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; “comportamiento” incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar.

Básicamente, se ha adoptado la conceptualización que **H. Leymann** realiza y que denomina mobbing y que define como: **“aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema** (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT; Anexo I), **de forma sistemática** (al menos una vez por semana), **durante un tiempo prolongado** (más de seis meses), **sobre otras personas en el lugar de trabajo”**.

A partir de esta definición quedarían **excluidos** bajo la denominación de acoso laboral, aquellos conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto, ya que se entiende que éstos son inevitables en el ámbito de las relaciones humanas y, como tal, en el ámbito laboral. También quedarían excluidas, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislada y de carácter puntual). Así mismo, no se debe confundir el acoso con un modelo autoritarios de gestión de personal, trabajar en un ambiente conflictivo, tener mucho trabajo, estar estresado, etc. o una incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación...

Aunque no exista una unanimidad en su denominación ni una definición generalmente aceptada, es posible señalar **tres características presentes** en todas las definiciones y que nos permiten delimitar el acoso moral como tal:

- 📍 La **sistematicidad y persistencia** de la acción.
- 📍 Los **efectos devastadores**, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicos para la organización.
- 📍 La **diferencia de poder** (informal o formal).

Se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- a. **Acoso Moral Descendente:** El agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima.
- b. **Acoso Moral Horizontal:** Se produce entre compañeros de la misma categoría o nivel jerárquico.
- c. **Acoso Moral Ascendente:** La persona acosadora ocupa un puesto de inferior categoría al de la víctima.

Los comportamientos que componen el acoso se pueden agrupar en cinco grupos:

1. **Limitar las posibilidades de comunicación:** forma en la que ocurre la comunicación, impacto sobre la autoestima y comunicación negativa.
2. **Ataques a las relaciones sociales personales:** conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales.
3. **Ataques a la reputación:** conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizar.
4. **Ataques a la calidad profesional y a la situación vital:** cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.
5. **Ataques directos a la salud:** violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.

5 LOS SUPUESTOS DE SOSPECHA DE VIOLENCIA LABORAL PROLONGADA QUE DAN LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Se iniciará el procedimiento si existe una sospecha de violencia interna prolongada en el trabajo, aunque la persona afectada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Entendemos por sospecha de violencia interna prolongada las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de esta empresa está sufriendo violencia en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de definiciones.

Con esta actuación se pretende llegar a conclusiones que detecten problemas de violencia, o en su caso, organizacionales y den soluciones tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento también servirá para analizar la posible exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que podrá dar lugar a una revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva para llevar a cabo mejoras organizativas que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

Cualquier persona que detecte violencia interpersonal pondrá en conocimiento de la situación a su mando, al Director de RR.HH o a la Comisión de Evaluación con el fin de que se ponga en marcha la fase dialogada de mediación.

6 EL ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO: LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

Se creará una Comisión de Evaluación que en el ámbito de este Protocolo tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

Esta Comisión estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

- Dos personas ligadas a la Dirección de la empresa. .
- Un Técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialistas en Riesgos Psicosociales.

A las personas designadas se les dará formación adecuada a su participación en Comisiones de Evaluación.

La Comisión de Evaluación firmará un documento de Confidencialidad, utilizando para ello el formato F-01-PR-PSICO-01: Formato de declaración jurada de la Comisión de Evaluación.

7 LA FASE PRELIMINAR

a) La solicitud de inicio del Expediente:

La solicitud de inicio del expediente podrá hacerse por medio de una denuncia escrita de la persona afectada por la conducta de acoso, que se presentará al Director de RR.HH o a cualquiera de los miembros de la propia Comisión de Evaluación.

La solicitud podrá presentarse personalmente por la persona denunciante o podrá hacerse a través de compañeros o compañeras en quien delegue.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante o solicitante. Podrá utilizarse para la realización de dicha solicitud el formato F-02-PR-PSICO-01: Denuncia de acoso laboral, o cualquier otro formato que considere oportuno.

El Director de RR.HH cuando reciba la denuncia convocará a la Comisión de Evaluación y si es un miembro de la Comisión quien recibe la denuncia, informará al Director de RR.HH y convocará al resto de miembros de la citada Comisión.

Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta por escrito.

b) El Examen de Admisión de la Solicitud

La Comisión se reunirá y con el asesoramiento de una/s persona/s profesional/es experta/s en la materia, revisarán la documentación, pudiendo llamar a quien consideren necesario. En el plazo de 7 días hábiles (ampliables a otros 7) podrán adoptar las siguientes decisiones:

- Iniciar el procedimiento, consultando con la persona que ha puesto la denuncia la fase del procedimiento que quiere que se ponga en marcha y dictar, en su caso, las medidas cautelares que procedan.
- No iniciar el procedimiento, decisión que debe ser tomada por unanimidad y de forma motivada.

La decisión se comunicará al solicitante, a través del formato asociado F-03-PR-PSICO-01: Examen de admisión de solicitud.

8 LA ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

8.1. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión de Evaluación iniciará el procedimiento en cualquiera de sus fases:

- La Fase de Mediación.
- La Fase de Resolución (cuando se considere que la mediación es imposible).

En cualquiera de las dos fases, la Comisión determinará las medidas cautelares que considere necesarias, si es que así lo cree preciso, con el fin de proteger la salud de la/s persona/s afectada/s.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al caso, que se entregará también a las partes para su firma y todo ello con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad de todo el procedimiento. Para ello se utilizará por un lado el formato F-04-PR-PSICO-01: Asignación de código al caso y por otro el formato F-05-PR-PSICO-01: Asignación de código del caso a las partes.

En el plazo de 7 días hábiles se entregará el código numérico del caso y se comunicará la composición de la Comisión.

En todo caso, antes de dicha comunicación, si se diese la situación de que cualquier persona que forma la Comisión de Evaluación tuviera una relación de amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes, se deberá abstener de conocer el asunto.

En estos casos, se procederá a su reemplazo puntual para esta investigación en concreto, y se sustituirá por otra persona que no esté incurso en ninguna causa de abstención. Esta persona sustituta designada se determinará en función de su formación en estas cuestiones, así como de su capacidad para llevar a cabo procedimientos de este tipo.

A partir de la fecha de comunicación de la composición de la Comisión se abrirá un plazo de recusación de otros 7 días hábiles más.

La recusación se propondrá por escrito y deberá expresar concreta y claramente los motivos en que se funde, y la Comisión de Evaluación habrá de pronunciarse sobre si admite o no la causa de recusación formulada.

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso laboral, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de efectividad, celeridad y confidencialidad, firmando la Comisión de Evaluación una declaración jurada de confidencialidad y reserva absoluta, siguiendo el formato F-01-PR-PSICO-01:Declaración jurada de la Comisión de Evaluación.

8.2. LA FASE DIALOGADA DE MEDIACIÓN:

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora (experta en la materia) que proporcionará pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

La Comisión de Evaluación designará a la/s persona/s experta/s externa/s que se encargará/n de todo el proceso de mediación.

Se iniciará la mediación dentro de los 7 días hábiles siguientes a la entrega del código del caso y la aceptación de la composición de la Comisión de Evaluación, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, en cuyo caso deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito siendo ampliables a 7 días hábiles más.

La/s persona/s que van a llevar a cabo la mediación, citarán verbalmente o por escrito a las partes al objeto de tratar de dar solución al problema.

La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario se alargará a lo largo de todo el proceso, incluida la solución final que tendrá que ser aceptada por las partes.

La/s persona/s mediadora/s, en el plazo máximo de 30 días hábiles desde el inicio de la mediación, realizará un informe con las actuaciones llevadas a cabo y las medidas propuestas para dar solución al problema y remitirá este documento de mediación a la Comisión de Evaluación, como máximo, dentro de los 7 días hábiles siguientes. La Comisión de Evaluación en el plazo de 7 días hábiles, deberá elaborar un documento con las conclusiones y recomendaciones, que se comunicarán a las partes para su firma.

La/s persona/s mediadora/s recibirá/n la información y documentación que precise y podrá llevar a cabo las actuaciones que crea pertinentes. Podrá convocar una reunión de mediación con las partes. A esta reunión las partes podrán acudir acompañadas por quien crean oportuno, siendo esta persona mera acompañante de cara a apoyo moral y no teniendo voz dentro de todo el procedimiento.

En caso de aceptación de la propuesta mediadora, el control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Evaluación, que informará oportunamente de ello al Director de RR.HH quien adquirirá el

compromiso de puesta en marcha de dichas medidas. La Comisión de Evaluación establecerá la finalización del proceso.

8.3. LA FASE DE RESOLUCIÓN:

Esta fase se iniciará en los siguientes casos:

- a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- b) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- c) Cuando el estado físico o psíquico de las personas presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación, siempre y cuando se acredite por medio de un informe de una persona cualificada para ello (médico, psicólogo, psiquiatra...).

Las partes podrán solicitar el inicio del procedimiento de resolución hasta 20 días hábiles, desde el final de la fase de mediación.

La Comisión de Evaluación se reunirá y designará a la/s persona/s experta/s externa/s que se encargará/n de resolver el conflicto.

Finalizado el plazo de recusación y abstención, la Comisión de Evaluación junto con la/s persona/s experta/s en la materia, se reunirán en un plazo de 7 días hábiles. En dicha reunión revisarán la documentación incluida en el expediente, estudiarán las actuaciones llevadas a cabo, y esa reunión marcará el plazo de comienzo del procedimiento de resolución.

La persona/s experta/s externa/s celebrará una reunión con las partes por separado y éstas podrán asistir acompañadas por una persona, cuya figura será de apoyo pero no tendrá voz en el procedimiento. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia.

En el plazo no superior a 30 días hábiles desde el inicio del proceso de resolución, la/s persona/s experta/s externa/s emitirá/n un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación y remitirá este documento a la Comisión de Evaluación, como máximo, dentro de los 7 días hábiles siguientes. La Comisión de Evaluación en el plazo de 7 días hábiles, deberá elaborar un documento con las conclusiones y recomendaciones, que se comunicará a las partes para su firma.

En el informe de la/s persona/s experta/s externa/s se podrá concluir:

- 📍 la propuesta de estudio de apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso razonadas.
- 📍 la propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, orientadas a la prevención de riesgos psicosociales.

- 📍 la conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se propondrá al Director de RR.HH el inicio del expediente disciplinario oportuno.

8.4. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

El archivo de las actuaciones será custodiado por el Director de RR.HH.

El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Evaluación, que informará oportunamente de ello al Director de RR.HH quien adquirirá el compromiso de puesta en marcha de dichas medidas. La Comisión de Evaluación establecerá la finalización del proceso.

9 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

a) Deber de sigilo:

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo.

b) Derecho a la intimidad:

También se garantizará la protección al derecho a la intimidad.

c) Derecho a la protección de la salud:

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, la empresa adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

d) Derecho a la protección frente a represalias:

La empresa pondrá todos los medios a su alcance para que las personas que intervengan en calidad de testigos o faciliten información, no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

e) Impulso del procedimiento en todas sus fases por la empresa:

Así mismo, la empresa garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

10 PLAN DE MEDIDAS PARA LA MEJORA DEL PROTOCOLO:

a) Revisión:

Este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúe la Comisión de Evaluación, el Comité de Seguridad y Salud y la Empresa.

b) Divulgación del Protocolo:

Se garantizará que el presente protocolo esté accesible para todas las personas trabajadoras de Euskotren, utilizando para ello las vías de las que dispone la empresa: Ciclo Documental, Intranet, Begira, etc.

ANEXO I: LAS 45 CONDUCTAS DE ACOSO MORAL DE LEYMANN CLASIFICADAS POR CATEGORÍAS

a) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

b) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

A) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang (colectivo) de acoso sobre la víctima.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

B) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela par que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

C) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se le amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin contenerse.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima.



euskotren 