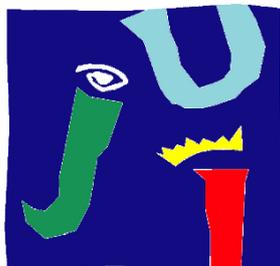


Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en
Recursos Humanos



UNIVERSITAT
JAUME • **I**

2019-2020

**Propuesta de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso por razón de sexo
y su implementación en una empresa de Asturias.**

Nombre del tutor: María Inmaculada Enguídanos Alcón

Nombre del alumno: Miriam Voces Oviedo **DNI :** 71736793T

Resumen

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) obliga a las empresas a actuar con procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar la incidencia de los riesgos psicosociales a los que puedan estar expuestos los trabajadores, lo que abarca también la actuación frente a conductas de acoso laboral. Estos procedimientos son los protocolos de actuación. Dentro de este acoso laboral se sitúa el acoso por razón de sexo, que constituye un riesgo laboral grave. Es una forma de violencia de género que afecta en su mayoría a mujeres y uno de los precios que están pagando por su incorporación al mercado laboral. Vulnera los derechos de las personas y su dignidad y es necesario unificar a las empresas en un protocolo de actuación lo más completo y eficaz posible para su erradicación y prevención. Actualmente estos protocolos varían en contenido y forma de unas empresas a otras. Este trabajo pretende implementar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo eficaz en una empresa para actuar contra este tipo de violencia a la que no siempre se le da la importancia y gravedad que merece. Por último, se evalúan las competencias adquiridas tras el cursado del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos así como su transferencia al ámbito organizacional y a este trabajo en concreto.

Palabras clave: Acoso laboral, acoso por razón de sexo, protocolos.

Abstract

The Labor Risk Prevention (1995) enforces companies to implement procedures in order to detect, prevent and avoid the effects of psychosocial risk to which workers may be exposed, which also includes actions to confront workplace harassment behaviour. These procedures are protocols of action. Within this harassment is placed the one due to sex genre, what is a major workplace harassment. This one is part of gender-based violence which affects mostly women and it is one of the prices they are paying for their inclusion in labour market. This attacks Human Rights and their dignity and it is necessary to join companies under a protocol of action that increase the companies efficiency at eradication and prevention. At the moment, these protocols are different in content and form between companies. This project aims to implement a protocol for prevention and action against harassment based on sex in a company to fight this type of violence, which is not always given the importance and severity it deserves. Finally, the competences achieved after ending the “Master in Psychology of Work, Organizations and Human Resources” will be evaluated and also how they can be transferred to Organizations and work environments.

Keywords: Harassment at work, harassment based on sex, protocols.

Índice

1. Introducción	5
1.1 Descripción de la empresa.....	5
1.2 Revisión de la literatura.....	6
2. Objetivos.....	9
2.1 Objetivo general.....	9
2.2 Objetivos específicos.....	9
3. Metodología.....	10
3.1 Método.....	10
3.2 Procedimiento.....	15
3.3 Temporalización.....	18
4. Resultados esperados.....	19
5. Presupuesto.	19
6. Conclusiones finales.....	20
6.1 Competencias adquiridas durante el cursado del Máster.....	20
6.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso TFM.....	24
7. Bibliografía y Webgrafía.....	26

1.- Introducción

Según la ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1995, existe la obligación por parte de las empresas de garantizar y proteger los derechos de sus trabajadores, desarrollando las medidas pertinentes, es decir, un protocolo de actuación que recoja todas las pautas a seguir en caso de que se produzca acoso por razón de sexo contra cualquier persona de la empresa. De esta forma, se pretende minimizar el daño producido contra la víctima actuando de manera rápida y eficaz, sin formas improvisadas que empeoren o retrasen la situación y sus efectos, bloqueando la violencia ejercida por el agresor.

1.1 Descripción de la empresa

Este trabajo tiene el objetivo último de crear un protocolo para la actuación y prevención del acoso por razón de sexo en la empresa CONGRUISTA S.A. de Asturias, ante la demanda por parte de esta de mejorar y completar el ya existente en la empresa ante la presencia de un caso reciente de acoso por razón de sexo.

En cuanto a la empresa, se encarga del alquiler de grúas y maquinaria pesada, así como de vehículos y su reparación integral. Se encuentra en el Principado de Asturias y fue fundada en 1945. También ha sido galardonada como la mejor empresa en Europa en su sector en los Premios Europeos del Alquiler en 2013.

En su plantilla, cuenta con 42 empleados, de los cuales 17 son mujeres y 25 son hombres. En la dirección de la empresa se encuentran dos mujeres.

El organigrama es el siguiente:

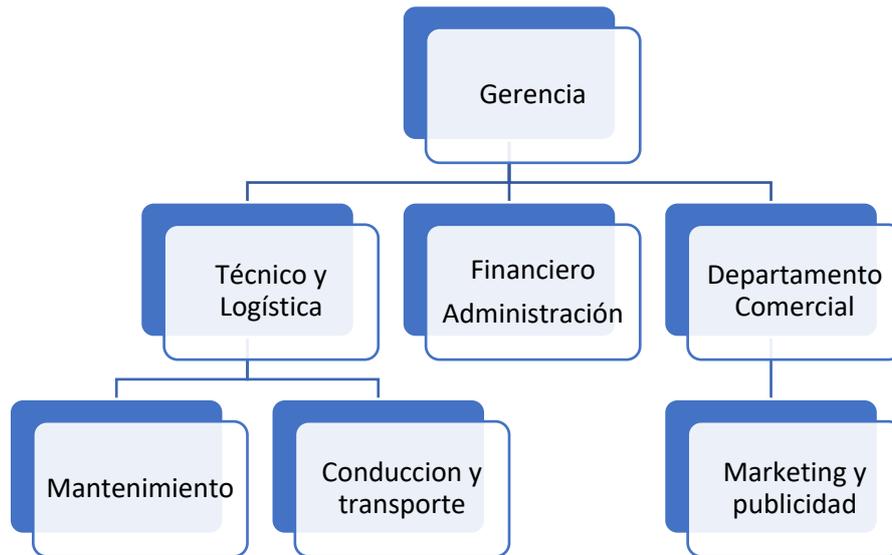


Figura 1. Organigrama de la empresa

1.2 Revisión de la literatura

La violencia de género se da en todos los ámbitos de la vida y trasciende la edad, el nivel cultural o económico, el grupo étnico y demás características personales de las mujeres. Según Martínez (2000), la discriminación más antigua y continuada en la historia es la que se ha llevado a cabo en contra de las mujeres, siendo además de carácter primario, añadiéndose al resto de discriminaciones.

Este trato discriminatorio se ha extendido al ámbito laboral desde la incorporación de la mujer al trabajo. Este se lleva a cabo en forma de acoso, el cual, sea del tipo que sea (sexual, moral, etc.) se lleva a cabo contra ella por el mero hecho de ser mujer, no por ninguna otra causa por lo que no debe ser confundido con otras formas de violencia. Es acoso por razón de sexo. Así queda en evidencia que, pese al reconocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres por parte de la justicia, aún es algo meramente teórico.

Este tipo de acoso, en ocasiones es malentendido como sinónimo de acoso sexual, pero es un concepto complejo y amplio que, según Vallejo (2006), abarca desde el acoso moral por razón de sexo entendido como la violencia y persecución producida por implicaciones sexuales como el acoso moral por razón de género relacionado con estereotipos sociales asociados a cada género y ambas formas son comparables a otros tipos de discriminaciones en el ámbito laboral (grupo étnico, discapacidad, orientación sexual, etc.).

Para diferenciar estos dos términos (acoso sexual y acoso por razón de sexo) procedemos a su definición:

En la legislación española, ambas definiciones están recogidas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007. En él, se define el acoso por razón de sexo como: “Cualquier comportamiento que se realiza debido al sexo de una persona que tenga como efecto, intencionado o no, atentar contra la dignidad y crear un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo y degradante, estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas”. Por su parte, el acoso sexual es definido como: “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”. Es decir, el acoso por razón de sexo no tiene como objetivo lograr algún tipo de favor sexual aunque se ejerce sobre la mujer por el hecho de serlo. Por último, como bien señala de Alba (2008), en el acoso por razón de sexo se atiende a sus consecuencias de la conducta del agresor sobre la víctima, sin considerar que hubiera intención de provocar esos efectos o no.

Si bien por definición, el acoso por razón de sexo se puede ejercer tanto en hombres como en mujeres, este trabajo se ha centrado en víctimas mujeres porque se entiende que enfocarlo de otra manera sería pasar por alto que en este tipo de violencia, no solo se hallan cuestiones de sexo si no de desigualdad de poder entre hombres y mujeres.

El origen de este tipo de violencia se encuentra en los roles relacionados con uno y otro sexo así como estereotipos sociales en los que se asignan unas conductas y características diferentes a hombres y mujeres. Esto se aplica también a los casos de discriminación por maternidad (Hirigoyen, 2001).

Respecto al marco legal, en la Constitución Española (CE 1978), el artículo 14 refiere que “Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de (...) sexo”; por su parte el artículo 35.1 prohíbe la discriminación por razón de sexo respecto del “derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente”. Por su parte, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se derivan una serie de obligaciones empresariales. En primer lugar, la obligación de identificar el riesgo y valorarlo, adoptando las medidas preventivas razonables y necesarias para evitarlo

(art.16.1 y 2). Estas medidas pueden ser de carácter organizativo, de ayuda a la víctima o de prevención.

En el cumplimiento de esta obligación, la empresa debe tener en consideración lo establecido en el art.4 del Reglamento de Servicios de Prevención, en el que se señala que “el empleador deberá tener en cuenta los factores subjetivos y las características personales de los trabajadores” lo cual resulta especialmente importante ya que el factor subjetivo de la víctima en ocasiones es usado como excusa por algunas empresas para no tomar medidas sobre estos casos de acoso (Del Río, 2007).

Según el “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo” realizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015), algunas de las conductas discriminatorias por razón de sexo son:

- El trato denigrante a una persona en función a su sexo.
- Bromear o hacer comentarios sobre las personas cuando estas llevan a cabo algún tipo de trabajo que socialmente ha sido asociado al otro sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Subestimar, despreciar y hacer burla de las capacidades, habilidades y potencial de la persona.
- Menospreciar o considerar de forma injusta el trabajo de la persona por su sexo u orientación sexual.
- Demandar tareas o trabajos que estén por debajo de las competencias o responsabilidades de la persona.
- Tratar de manera desfavorable a una mujer a causa de su embarazo o maternidad.
- Llevar a cabo conductas con el fin de limitar el acceso o continuidad de una persona en el puesto de trabajo alterando sus condiciones en el mismo.

Las consecuencias del acoso, con respecto a la víctima pueden llegar a ser muy graves, causándole efectos negativos tanto físicos como psíquicos. Es un causante alto de estrés que puede producir ansiedad, frustración, insomnio, así como pérdida de la autoestima, sentimientos de culpa, etc.

García y Rolsma (2003) añaden otras consecuencias como la indefensión, el pánico a acudir a el trabajo, falta de motivación, anhedonia, ausencia de interés y debilidad emocional, entre otros.

Respecto el ámbito laboral de la persona, hay alta probabilidad de que se produzca absentismo y con este baja productividad, pudiendo suponer la perdida de oportunidades laborales de crecimiento en la empresa así como otras consecuencias de tipo familiar, social y organizacional. Además, se pueden presentar en la persona imágenes negativas sobre si misma que afecte a posibles trabajos en el futuro (Tejerina, 2016).

Por su parte, Del Río (2007) apunta que la persona que ha recibido este trato puede experimentar la pérdida de su confianza y autoestima cuando esta considera que el mal trato recibido no es fruto de algún tipo de accidente si no que tiene como intención dañarla y humillarla.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

El presente Trabajo Final de Máster tiene como objetivo mejorar la eficacia de la empresa ante situaciones de acoso por razón de sexo entre sus trabajadores, implementando un protocolo preventivo y de actuación ante estos casos que vele por los derechos de las personas y garantice su seguridad.

2.2 Objetivos específicos

- Corregir el protocolo anterior de la empresa mediante el análisis de ese protocolo y de otros 25 de empresas situadas en Asturias.
- Implementar dicho protocolo en la empresa
- Proponer medidas preventivas ante el acoso por razón de sexo.

3. Metodología

3.1 Método

Para este trabajo se han analizado 25 protocolos de actuación ante el acoso por razón de sexo en las empresas del sector privado con al menos una unidad de la empresa operando en el Principado de Asturias y cuyos protocolos se contemplaban en Convenios Colectivos (sectoriales o de empresa), en Planes de Igualdad o similares siempre disponibles de manera pública. Entre ellos, claro está, se encuentra el protocolo que estaba vigente anteriormente en la empresa, con el fin de identificar las faltas o errores de este para completarlo y/o modificarlo de la mejor forma posible.

Posteriormente, se ha propuesto el plan de intervención en la empresa para la prevención y actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo incluyendo tanto a los 52 empleados como a las 2 jefas.

-Análisis de protocolos-

Según el “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo” (Ministerio de Sanidad, 2015) mencionado previamente, los protocolos de actuación y prevención deben recoger:

- La actitud comprometida de la empresa con la eliminación del acoso sexista.
- La garantía de los derechos de todas las personas implicadas.
- Medidas de prevención.

Adicionalmente, los representantes legales de los trabajadores tienen el deber de involucrarse en la prevención frente al acoso por razón de sexo así como la sensibilización respecto a este tema (art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007). Además de esto, se debe establecer un comité o persona responsable en la organización y un procedimiento de evaluación, revisión y seguimiento de los casos.

También es fundamental, elegir a las personas que formarán parte de dicho comité, el cual debe ser paritario, y quienes serán las encargadas de asesorar a las personas

víctimas de dicho acoso además de velar por sus derechos y protección durante el proceso.

Sumados a estos puntos obligatorios en todo protocolo, hemos decidido contemplar otros aspectos que no siempre se dan y consideramos de importancia para mejorar y completar el protocolo de nuestra empresa. Estos serían los siguientes:

- 1) Referencias legales: Este elemento nos ayuda a comprender el marco conceptual en el que se sitúan los protocolos, en nuestro análisis, el 52% de los 25 protocolos hacen referencia a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre, mientras que el porcentaje restante no hace referencia a ninguna ley.
- 2) Definición del acoso por razón de sexo y conductas que implica: Si bien la mayoría de los protocolos mencionan el acoso por razón de sexo y acoso sexual como formas de violencia distintas, solo el 14% lo definen correctamente e incluyen las conductas que abarca. Suele mencionarse de forma genérica pero hacer referencia al término no es suficiente si queremos entender de qué se trata este tipo de acoso. Por lo general, se le da más importancia, en extensión y profundidad al acoso sexual o al acoso moral, quedando el resto de formas de violencia incompletas.
- 3) Formación sobre los protocolos: Actualmente no se establece como obligatoria la formación sobre la existencia y contenidos del protocolo si no que se deja como una opción para el personal de la empresa con empleados a su cargo. O obstante, debería ser obligatorio para todos los trabajadores conocer el protocolo y su proceder, para así poder garantizar los derechos de estos. En nuestro análisis, solo el 26% de los protocolos contempla esta formación.
- 4) Tipo de apoyo a la víctima: Respecto a la víctima de acoso por razón de sexo, es fundamental que la empresa cubra sus necesidades en ese momento, se podría dividir este apoyo en; asesoramiento, información de su derecho a actuar por otras vías y apoyo psicológico, siendo las 3 formas fundamentales para la persona que se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad. Sin embargo, tan solo un 34% de nuestros protocolos contempla las 3 formas. Siendo lo más común que solo hagan referencia al hecho de informar a la

víctima de la existencia de otras formas de actuación legal (jurídica/administrativa) en ese caso.

- 5) Existencia de un procedimiento informal: Legalmente, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) solo se hace referencia a la obligación por parte de la empresa de “dar cauce a las denuncias o reclamaciones” pero no menciona ninguna clase de procedimiento informal. No obstante, en nuestro análisis, en la mayoría de los protocolos (68%) se considera la existencia de un procedimiento informal previo a la actuación formal y legal en casos de acoso por razón de sexo. Estos protocolos suelen ir encaminados a la mediación /o entrevista entre las partes afectadas para intentar “solucionar” el conflicto de una manera extraoficial antes de tomar medidas legales contra un trabajador.
- 6) Uso de lenguaje no sexista: Es una realidad indiscutible que el acoso por razón de sexo es una forma de violencia de género en el que la mayor parte de las víctimas son mujeres. Sin embargo, solo una minoría del 18% de los protocolos usan formas de lenguaje no sexista. El resto habla de forma genérica con el plural masculino “el empresario” “el trabajador” obviando esta realidad e invisibilizando esta violencia fundamentalmente llevada a cabo contra las mujeres.
- 7) Quien puede denunciar una situación de acoso en la empresa: Respecto a este tema, hay variedad en los protocolos, pero se engloban fundamentalmente en tres opciones; que sea la víctima quien pueda hacerlo, que sea tanto la persona víctima como cualquier trabajador de la empresa con conocimiento de causa y aporte de pruebas y por último, no reflejar en el protocolo quien puede hacerlo. El balance es mayoritario para la opción de que sea solo la persona que ha sufrido dicho acoso la que pueda presentar la denuncia (52%) seguido de aquellos que contemplan a cualquier persona (26%) y el restante aquellos que no se manifiestan sobre este aspecto.
- 8) Órgano donde debe presentarse la denuncia: El departamento de Recursos Humanos es, en un gran número de casos (48%) el encargado de recibir las denuncias. No obstante, hay bastante diversidad en los protocolos en este

aspecto. Otros contemplan la existencia de una comisión de igualdad o una persona encargada de personal o dirección. Por último, solo el 6% deja este papel a los representantes de los trabajadores, que deberían tener mucho más peso del que tienen en estos procedimientos.

- 9) Formato en que deben presentarse las denuncias: En este caso el análisis se dividido en tres posibilidades; que solo se admitieran por escrito o que también se aceptaran las realizadas de forma oral. Los porcentajes revelaron que un 40% admite ambas formas de presentar la denuncia mientras que el resto exige que sean presentadas ante el organismo correspondiente por escrito. Algunos, incluso incluyen el contenido que debe tener dicho escrito, como que se detallen los hechos, los testigos, etc.
- 10) Existencia del expediente informativo: Este expediente contempla actuaciones legales y de represalia de la empresa hacia el trabajador que ha llevado a cabo acoso por razón de sexo contra otra persona de esta (medidas como el despido procedente). Esta medida, que sí se toma indudablemente cuando se producen otros tipos de violencia en la empresa (agresiones, etc) existe en menos de la mitad de los protocolos con los que hemos trabajado (46%) pudiendo quitarle “gravedad” a estas situaciones en comparación con otras y abogando por otras formas de resolución del conflicto más informales.
- 11) Previsión de la presencia de personas expertas o profesionales en la tramitación del procedimiento formal: En escasos protocolos se tiene en cuenta la presencia de estas personas, de hecho, si bien en la mayoría de protocolos se contempla el asesoramiento a las personas trabajadoras tanto por parte de los representantes de los trabajadores, solo un 18% incluye a estos expertos en el proceso formal, lo cual debería, en mi opinión estar más generalizado debido a la complejidad y multidimensionalidad del tema y las formas de demostrar la existencia de acoso.
- 12) Existencia de medidas cautelares y/o complementarias: Estas medidas protegen a las personas que han sido víctimas del acoso e incluyen el cambio de puesto de trabajo (normalmente matizado con “siempre que sea posible”) para la persona víctima y en ocasiones también para el agresor con el fin de garantizar

su seguridad y derechos. Dentro del 68% de los protocolos que sí incluyen estas medidas, un 14% señala que este cambio será realizado siempre y cuando el acoso sea probado mientras que el resto lo contempla siempre que el denunciante lo solicite y sea posible, respetando las condiciones de trabajo. Aquí la decisión corresponde a la empresa, pero consideramos que la víctima es la que debe tener preferencia en elegir si quiere que se le apliquen las medidas cautelares o no, y que estas deben llevarse a cabo aun antes de haberse demostrado ya que son clave en la integridad y seguridad de la persona denunciante.

- 13) Elaboración de un informe final: Respecto a la elaboración de este informe, la mayoría de los protocolos (96%) sí lo contemplan y determinan que en él se reflejará la resolución de los hechos al finalizar el procedimiento formal y/o informal, donde, en caso de probarse la existencia del acoso se llevarán a cabo las medidas sancionadoras o legales correspondientes y, en caso de no demostrarse se archivará. Es fundamental este informe para dejar constancia de todos los hechos y su resolución de manera formal.

- 14) Seguimiento del caso: Uno de los temores y fuente de desconfianza de las víctimas a la hora de denunciar es si, tras el esfuerzo y sacrificio para demostrar la existencia de dicho acoso, se va a ejecutar una sanción suficiente como para garantizar su seguridad a largo plazo. Para poder asegurar esto es imprescindible que se realice un seguimiento del caso una vez finalizado el proceso. Esto aumentará su eficacia. Un 24% de los casos contempla este seguimiento, mientras que el resto de protocolos no se pronuncian respecto a este tema, dejando un vacío en el procedimiento que finalizan simplemente con el (importante) pero no suficiente informe final.

- 15) Seguimiento y revisión del protocolo: La vigencia de los protocolos ha de ser indefinida según el Manual previamente mencionado pero esto no exime de la posibilidad de que sean revisados o modificados. En este punto solo uno de los protocolos analizados no hacía referencia a ello. Es necesario hacer referencia a esto en el caso de quedar este obsoleto o necesitar correcciones. Un protocolo en el que esto sea una incógnita nunca podrá ser completamente eficaz para los trabajadores.

En el caso concreto del protocolo anterior que se encontraba en nuestra empresa, hemos desarrollado esta tabla para englobar los resultados en estas cuestiones:

	Completo	Incompleto
Ref. legales	X	
Definición de términos		X
Formación respecto al protocolo		X
Apoyo a la víctima		X
Existencia proc. informal		X
Lenguaje no sexista		X
Persona que puede denunciar	X	
Donde presentar la denuncia	X	
Formato de la denuncia	X	
Expediente informativo	X	
Expertos durante el proc. formal		X
Medidas cautelares o complementarias		X
Informe final	X	
Seguimiento del caso		X
Seguimiento y revisión del protocolo	X	

Tabla 1. Aspectos a corregir en el protocolo anterior de la empresa

3.2 Procedimiento

En primer lugar, durante lo que llamaremos ***fase pre-intervención***, se realizará una reunión informativa previa con las empresarias y los 42 trabajadores para obtener información sobre el estado de la organización respecto a la formación de este tipo de protocolos, así como medidas preventivas que hayan llevado a cabo y experiencias pasadas relacionadas con este tema. También se hablará de objetivos, la

temporalización y el presupuesto. Además, se presentará el programa a las personas implicadas (42 trabajadores y 3 jefes) con el fin de que entiendan la utilidad y los resultados esperados de este proyecto. Esta reunión informativa se llevará a cabo en tres sesiones, para poder dividir a los trabajadores de forma que sea más fácil el buen entendimiento. En la primera sesión se tratarán todos estos temas con las dos jefas. En la segunda se hará con 21 de los trabajadores y en la tercera lo mismo con los empleados restantes.

Una vez explicado esto, se dará comienzo a la *fase de intervención programada* que dividiremos en dos partes; la implementación del protocolo corregido y las medidas de prevención para el acoso por razón de sexo.

- Parte 1: Corrección e implementación del anterior protocolo.
 - Sesión 1: Aquí se llevarán a cabo las correcciones señaladas con anterioridad al protocolo vigente hasta ahora en la empresa. Para ello, se reunirá a la dirección de la empresa, los representantes legales y el comité encargado de llevar a cabo las acciones protocolarias y, durante la primera hora se explicarán los puntos a mejorar según nuestro proyecto. En la media hora restante se intercambiarán opiniones y propuestas al nuevo protocolo y se fijará el plazo para su corrección.
 - Sesión 2: Una vez fijadas estas correcciones se llevarán a cabo (mediante cuatro reuniones para dividir a los trabajadores como en la fase pre-intervención) acciones de información y divulgación del nuevo protocolo corregido, garantizando que se ponga en conocimiento de todo el personal, y que esté siempre disponible, bien en formato físico, bien en el virtual, para toda la plantilla.
 - Sesión 3: Tras esta divulgación, se llevarán a cabo medidas formativas de formación específica respecto al protocolo para medios y altos cargos así como para las personas involucradas en la investigación o resolución del caso. Serán 12 horas de formación repartidas en la 1ª quincena de marzo.
 - Fase última, revisión: Tras seis meses de haber implementado el nuevo protocolo, nos volveremos a reunir con la jefatura de la

empresa, el Comité designado y los Representantes Legales de los trabajadores puesto que está sujeto a revisión periódica y pueden proponerse nuevas modificaciones. Esta reunión durará 1 hora y media.

- Parte 2: La segunda parte es la dedicada a proponer formas de prevención de este tipo de acoso en la empresa, y sigue una serie de medidas:
 - Medida 1: En primer lugar se hará manifiesta en todas las plataformas de la empresa, tanto virtualmente como de forma presencial (mediante un comunicado oficial) una declaración de principios por parte de la empresa (previamente consensuada con los representantes legales de los trabajadores) por la que se comprometan a velar por la seguridad de la plantilla y sus derechos, involucrando a mandos intermedios y altos que deben actuar de forma activa, y condenando cualquier tipo de acoso o violencia sexual o por razón de sexo en la empresa.
 - Medida 2: Se llevarán a cabo medidas formativas en materia de acoso por razón de sexo en especial en mandos intermedios y altos, así como en miembros de la comisión encargada de proceder con el protocolo, y demás personas involucradas. En esta formación, repartida en sesiones de 1 hora durante 1 mes 4 veces a la semana, se explicarán mediante distintas presentaciones la definición y características del acoso por razón de sexo, información legal, difusión de buenas prácticas en la prevención y tratamiento de acoso y formación en habilidades sociales para la mediación y resolución de conflictos, puesto que tendrán un contacto directo con la víctima y son los responsables de su buen hacer respecto a esta.
 - Medida 3: Llevar a cabo medidas de sensibilización contra este tipo de acoso entre la plantilla. Se impartirían 3 sesiones en horario laboral dentro de la empresa de 1 hora de duración cada una. Dividas nuevamente en dos para el no trabajar con un grupo tan amplio y facilitar el buen entendimiento.

3.3 Temporalización

La duración total del programa será de seis meses, incluyendo la última fase en la que se revisa el protocolo nuevamente, entendiendo siempre que este seguirá siendo objeto de revisión y modificación siempre que sea preciso.

Respecto a la implementación del nuevo protocolo, todas las sesiones tienen 1 hora y media de duración salvo la sesión nº 3 que se divide en 12 horas repartidas en 2 semanas como mejor convenga a la empresa. Por su parte, las propuestas preventivas durarían una hora cada sesión.

En la siguiente tabla se especifica la planificación temporal del programa.

<i>Mes</i> <i>(2021)</i>	Actividades
<i>Enero</i>	<ul style="list-style-type: none">- 27 y 28 de enero: Fase pre-intervención: Reunión informática- 29 de enero: Medida prev. 1: Declaración de principios
<i>Febrero</i>	<ul style="list-style-type: none">o 6 de febrero: Sesión 1o 18 y 19 de febrero: Sesión 2 con el 1^{er} grupoo 20 y 21 de febrero: Sesión 2 con el 2^o grupo
<i>Marzo</i>	<ul style="list-style-type: none">o 3, 8 y 13 de marzo: Sesión 3
<i>Abril</i>	<ul style="list-style-type: none">o 4, 8, 15, 24 de abril: Medida preventiva 2
<i>Mayo</i>	<ul style="list-style-type: none">o 6, 7 y 8 de mayo: Medida preventiva 3 con el 1^{er} grupo.o 9, 10 y 11 de mayo: Medida preventiva 3 con el 2^o grupo.
<i>Julio</i>	Primera revisión periódica del nuevo protocolo

Tabla 2 : Planificación temporal del programa

4.- Resultados esperados

Mediante este trabajo, tanto en la parte de implementación del protocolo como en la que respecta a la propuesta de medidas preventivas se espera una mejora en el clima organizacional y una garantía de los derechos de los trabajadores de esta.

Se espera que no se den nuevos casos de acoso por razón de sexo en la empresa, como nos explicaban que sí había ocurrido con anterioridad y que, en el caso de haberlo, se lleve a cabo un procedimiento rápido y eficaz, que minimice los daños para la víctima y garantice sus derechos durante todo el proceso.

También se espera una mayor conciencia y sensibilidad entre los trabajadores respecto a la perspectiva de género y a esta problemática y un papel activo por parte del Comité y los representantes ante cualquier síntoma de acoso y una condena contundente por parte de la dirección de la empresa ante este.

Por último, dado que la formación prevista es en un plazo de hasta 6 meses, se espera que, si una vez alcanzado tal periodo se encontraran inexactitudes, fallos o faltas en el procedimiento de actuación, este siempre está sujeto a cambio, y que la formación entre los trabajadores así como altos y medios mandos, representantes legales y comité, etc. Debe ser continuada, y, eventualmente se seguirán organizando charlas informativas así como otros procesos formativos.

5- Presupuesto

Este es un proyecto de presupuesto limitado, ya que se trata de una propuesta de intervención, a continuación, pasamos a desglosar este presupuesto.

- Espacio para las sesiones: Se trata de una sala de reuniones que se encuentra dentro de la empresa, por lo que no supondría coste adicional.
- Profesional en las sesiones o docente: Las horas de las sesiones se cobrarán a 50 euros en el caso de la implementación del protocolo y la sesión pre y post intervención y a 65 euros la hora en el caso de las propuestas de prevención . Lo cual sería:

	Horas	Precio/hora	Precio final
Pre- fase	$1,5 \times 3 = 4,5$	50	225
Implementación	S.1= 1,5 S.2= $1,5 \times 4 = 6$ S.3= $1,5 \times 3 = 4,5$	50	600
Prevención	M.1= 1 M.2= $1 \times 4 = 4$ M.3= $1 \times 6 = 6$	65	715
Fase final o revisión	1,5	50	75

Tabla 3: Precio de las sesiones.

Es decir, esto supondría un total de: 1615 euros

- Material de aula: Tal como documentos impresos, grapadoras, clips, bolígrafos, un ordenador y un proyector. Lo cual tendría un coste de 500 euros.
- **Precio total: 2115 euros**

6- Conclusiones finales

6.1 Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

Mi modalidad para realizar este Máster fue online, lo cual me aportó conocer y trabajar con gente a distancia. Este grupo se mantuvo todo el año y fomentamos así el compromiso, trabajo en equipo y responsabilidad aun cuando cada uno teníamos trabajos y ocupaciones diferentes. A continuación, realizaré el análisis individual de las asignaturas valorándolas, según nos piden los criterios de corrección del Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de Castellón.

La puntuación en esta valoración será la siguiente:

1: *Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas, pero la competencia está insuficientemente desarrollada.*

2: *Se constata la competencia para desarrollar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión.*

3: *Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.*

4: *Se constata la competencia para desempeñar tareas complejas sin guía ni supervisión*

- CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía. Pre-máster: 2 ; Post-máster: 3

Aunque había cursado alguna asignatura con contenido similar durante el Grado en Psicología en la Universidad de Oviedo, no fue con tanta profundidad por lo que los conocimientos ampliados fueron enriquecedores para mí y me permitieron volver a tener contacto con esta rama de la psicología. Amplié mi conocimiento en términos como el burnout, el tecnoestrés...y los distintos modelos explicativos que resultan tan útiles empresarialmente y que hemos practicado en los estudios de caso que realizamos.

- CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. Pre-máster 1; Post-máster: 3

Parte de los conceptos de esta asignatura si los había visto durante el grado en asignaturas como Diseños de Investigación. No obstante, no me desenvolvía especialmente bien en este campo y tras cursar el Máster, puedo decir que he aumentado mis conocimientos sobre esta competencia, debido también a los trabajos teórico-prácticos que hemos llevado a cabo en las distintas asignaturas. Esto es fundamental sobre todo para aquellos que quieran continuar su trayectoria en el campo de la investigación.

- CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos. Pre-máster 2; Post-máster: 4

La asignatura que ha desarrollado en mayor parte estos conceptos es Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional. A pesar del Grado, apenas conocía los procesos que engloban los RRHH, por ello, tras cursar el Máster, he aprendido el valor

añadido que da el factor humano y estos departamentos a las organizaciones, pese a problemas que puedan tener a corto plazo, los resultados a la larga lo avalan.

CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva. Pre- Master: 1; Post Máster: 3.

En mi Grado apenas se menciona la Psicología Positiva, salvo como concepto superficialmente en una Optativa de Psicología de las Organizaciones, por lo que mis nociones sobre este tema eran mínimas. Tras finalizar el Máster, creo haber aprendido a desarrollar la psicología de una forma positiva, a la que no estamos acostumbrados pero que puede resultar muy efectiva con conceptos como el engagement y formas de evaluación como el HERO, cuya aplicación en las empresas contribuye a hacerlas más saludables y el cual desconocía.

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo. Pre-máster: 1; Post-máster: 3.

En la asignatura “Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad” se ha profundizado en este tema que prácticamente desconocía, apenas lo habían explicado en mi carrera así que fue un aprendizaje muy revelador para mi. Ahora conozco mejor los procedimientos y modelos de gestión de la calidad, como el cuestionario SERVQUAL.

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones. Pre-máster: 1; Post-máster: 3.

Mis conocimientos sobre este campo antes de comenzar el Máster eran muy generales, ahora , especialmente gracias a la asignatura *Técnicas de gestión de RRHH*, he aprendido numerosas técnicas de selección, gestión de personal, evaluación, etc para, entre otras cosas, mantener el talento en la empresa, uno de los grandes retos en

este mundo laboral moderno y globalizado. Creo que es una de las asignaturas que más van a ayudar en mi carrera dentro de los Recursos Humanos.

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Pre-máster: 1 ; Post-máster: 4.

Esta competencia se ha desarrollado sobre todo en la asignatura de Psicología Organizacional Positiva y también en Prácticas Organizacionales Saludables. A través de los trabajos de estas dos asignaturas he aprendido sobre conceptos como la justicia organizacional, la mediación y negociación, conceptos que ahora se, son fundamentales para las buenas prácticas en las organizaciones pero que antes de iniciar este Máster conocía de forma muy superficial. También he aprendido a evaluar de forma correcta gracias al modelo RED y HERO.

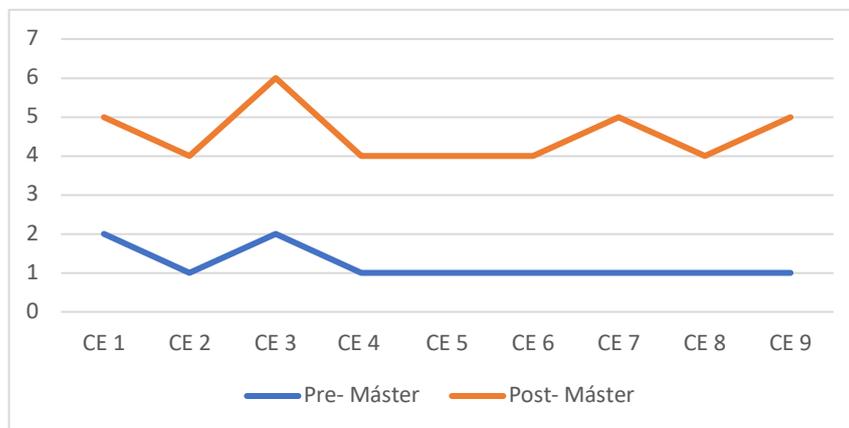
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. Pre-máster: 1; Post-máster:3.

Esta parte, fundamental en las organizaciones, era prácticamente desconocida para mí, ya que en el Grado en Psicología apenas lo trate. La asignatura con la que más aprendí sobre esto fue Intervención Psicosocial en el trabajo, ya que me enseñó a conocer y aplicar técnicas correctas para cada caso en el entorno organizacional. También me enseñó a realizar un informe después de aplicar dichas técnicas y, aunque compleja, fue una asignatura muy constructiva para mi formación en este campo.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Pre-máster 1; Post-máster: 4.

Aunque para conseguir un dominio sobre esta rama de la Psicología necesite experiencia laboral, he aprendido muchas nociones importantes que desconocía y, aunque no me había parado a analizar cada competencia puntuándola, me ha ayudado a darme cuenta de la mejoría sobre todas estas cuestiones fundamentales.

Esta es la gráfica sobre la evaluación de las competencias comparando las previas al Máster y las actuales una vez finalizado este.



Gráfica 1: Desarrollo de competencias

6.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

Al inicio, tenía mis dudas sobre como iba a desarrollarse el Máster ya que nunca antes había estudiado en la modalidad on-line. Estoy muy satisfecha con el compromiso de todo el profesorado con las clases y su profesionalidad impartiéndonlas. Era una rama de la psicología en gran medida desconocida para mi a pesar de estar interesada en ella y de querer focalizar mi carrera como psicóloga por esta vía.

A pesar de que el desarrollo de la ultima etapa del Máster ha sido complicada debido a la pandemia mundial que nos ha asolado, han sabido desarrollar la actividad de este de la manera más adaptada posible y, espero poder llevar a cabo finalmente las Prácticas Externas ya que creo que serían muy importantes para mi desarrollo profesional y de conocimientos.

Aunque cada asignatura haya aportado algo distinto, considero fundamental la unión y el hilo de continuidad que hay entre ellas, no actuando como bloques totalmente independientes unos de otros si no entrelazando todas las nociones para culminar con un conocimiento bien tramado. Por ejemplo, en el caso del modelo RED y HERO, presentes en prácticamente todas las asignaturas, en especial en la asignatura de Psicología Organizacional Positiva, cuyo conocimiento nos permite construir empresas saludables, llevando a cabo el diagnostico de las necesidades, la evaluación de las medidas y las intervenciones adecuadas en cada caso, cuestiones importantes

profesionalmente para ayudar a las empresas a ser organizaciones saludables y comprometidas con el bienestar de sus trabajadores, sumando valor a ese factor humano que marca la diferencia en este mercado globalizado y competitivo.

Conceptos como “engagement” , “burnout”, “tecnoestrés”, etc. Son fundamentales para comprender los procesos por los que pueden pasar los trabajadores y poder solventarlos de manera eficaz. Aspectos profundizados en asignaturas como Prácticas Organizacionales Saludables.

Por su parte, en la asignatura de Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad, el conocimiento de modelos como el SERVQUAL nos permite saber cómo evaluar mejorar la calidad del servicio de una organización lo cual es de gran utilidad. Por su parte, en Prácticas Organizacionales he aprendido que requiera nuestros servicios en este aspecto; las diferentes técnicas de evaluación, formación y desarrollo a través de la asignatura Técnicas de Gestión de Recursos Humanos; las diferentes prácticas organizacionales que son beneficiosas tanto para los trabajadores como para la organización y el compromiso de los trabajadores hacia la misma, así como la gestión de las emociones, en la asignatura Prácticas Organizacionales Saludables aprendí la importancia del compromiso con la organización y la negociación, lo cual no es solo aplicable en el entorno organizacional si no en cualquier ámbito como profesional de la psicología. En resumen, todas las asignaturas cursadas han sido didácticas, y me han hecho crecer como profesional, en especial por sus trabajos grupales, que me ayudaron a concretar conceptos en prácticas útiles y además fomento mi capacidad de trabajo en equipo, importante en cualquier trabajo y mi empatía, teniendo que resolver conflictos a distancia con gente diferente a mi y desconocida que me ha hecho crecer también como persona, ayudándonos unos a otros.

Respecto a mi Trabajo Fin de Máster, no podría haberlo hecho sin alguna de las asignaturas, pues todas son muy importantes, si bien, la que más me ha ayudado por su relación con la violencia de género y la desigualdad entre hombres y mujeres que tiene, en su trasfondo este trabajo, es la asignatura optativa de Igualdad de Oportunidades, que me hizo reafirmar mi interés por este tema y puso sobre la mesa datos y estadísticas que desconocía, así como enseñarme la importancia de la diversidad y las limitaciones que, aunque a veces invisibilizadas en el mercado actual, seguimos sufriendo las mujeres por el mismo hecho de serlo. La importancia de los roles, prejuicios y estereotipos y otros problemas como el techo de cristal al que nos seguimos

enfrentando. A ultimar estos conocimientos, entre otros, me ayudaron los informes que fuimos realizando para superar la asignatura, y que me hicieron completar información también por mi cuenta, interesándome por el tema y nutriéndome de todo ello.

7. Bibliografía y Webgrafía

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, pp. 29313 a 29424 (1978).

De Alba, L. M. C., & Social, S. (2008). La salud de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: el acoso por razón de sexo. *Revista de derecho social*, (42), 97-107.

Del Río, M. T. P. (2007). La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (91), 175-204.

García, P. y Rolsma, D. (2003). Trabajando con el enemigo. *Barcelona: Debolsillo*.

Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, Paidós, 2001.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm.269 (1995).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71 (2007).

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Ministerio de Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). Recuperado de: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf

Martínez, F. R. (2000). El principio de igualdad y el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, (1), 1719-1734.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, pp. 3031 a 3045 (1997).

Tejerina Contreras, A. (2016). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Sevilla.

Vallejo Dacosta, R. (2006). Acoso sexual y acoso por razón de sexo : riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. *Trabajo*, 17.

- **Bibliografía de los Protocolos analizados**

Aprobación del protocolo de actuación de IBERMUTUAMUR en materia de acoso y violencia en el trabajo. Dirección General. (2010).

Resolución de 28 de noviembre de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. Boletín Oficial del Principado de Asturias, núm. 2 (2018)

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Boletín Oficial del Estado, núm. 242, pp. 97946 a 97993 (2017).

Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca. Boletín Oficial del Estado, núm. 144, pp. 39833 a 39880 (2016).

Resolución de 1 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa». Boletín Oficial del Estado, núm. 38, pp.17428 a 17454 (2018).

Resolución de 8 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Hipermercados Carrefour. Boletín Oficial del Estado, núm.23, pp. 7227 a 7270 (2019).

Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de General Óptica, SA. Boletín Oficial del Estado, núm.28, pp. 9168 a 9193 (2019).

Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Boletín Oficial del Estado, núm. 15, pp. 4356 a 4382 (2016).

Resolución de 6 de agosto de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Mapfre Grupo Asegurador. Boletín Oficial del Estado, núm 203, pp. 67586 a 67623 (2014)

Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal. Boletín Oficial del Estado, núm. 42, pp. 15600 a 15633 (2019).

Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol, SA. Boletín Oficial del Estado, núm. 172, pp. 71844 a 71911 (2018).

Resolución de 12 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU. Boletín Oficial del Estado, núm. 47, pp. 17813 a 17833 (2014).

Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 25 de septiembre de 2018, por el que se constituye un comité de empresa europeo en el Grupo Inditex. Boletín Oficial del Estado núm. 283 (2018).

Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, pp. 75082 a 75144 (2016).

Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. Boletín Oficial del Estado, núm. 158, pp. 54664 a 54721 (2015).

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano. Boletín Oficial del Estado, núm. 185, pp. 54531 a 54567 (2016).

Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para el colectivo del personal de tierra de Iberia LAE, SA-Operadora SU. Boletín Oficial del Estado, núm. 127, pp. 54719 a 54737 (2018).

Plan de Igualdad de ZARA S.A. por parte del GRUPO INDITEX (2011) Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/zara/planigualdadZARA.pdf>

Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del grupo MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL. Recuperado de:

<http://www.ccoomeliadonpepe.es/wp-content/uploads/2018/07/Protocolo-de-acoso-sexual.pdf>

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Recuperado de

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf