

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL	NUMERO VERSIÓN	FECHA ELABORAC.	FECHA REVISIÓN
			JUNIO 2024

INTRODUCCIÓN

FUNDAMIFP adquiere el compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla.

Todos los profesionales de la entidad tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral. En base a este principio, la entidad manifiesta que el acoso laboral y sexual y por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y, consecuentes con la decisión de no permitirlos ni tolerarlos, todas las personas empleadas en Fundamifp deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, compartido por entidades del sector de la discapacidad, la Dirección y responsables de los servicios se comprometen a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la Fundación. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los asuntos tratados y de las personas que intervienen.

Todas las personas empleadas tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en este Protocolo, con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

CONCEPTOS

1.- Acoso sexual y por razón de sexo: 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. Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

medida en que el acoso no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por lo tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que la persona responsable de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a ésta determinar el comportamiento que le resulta ofensivo.

2.- Acoso moral: situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los requisitos necesarios para encontrarnos en una situación de acoso moral son:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la entidad y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros compañeros/as, difundiendo rumores infundados sobre el/la trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros/as contra ella.

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

- Agresiones físicas o verbales, como puede ser imitar al/la trabajador/a, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo/a en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

Quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

Por ello, las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente Protocolo sólo serán de aplicación cuando los comportamientos descritos produzcan amenaza de daño de carácter laboral, psíquico y/o físico al/la trabajador/a o trabajadores/as afectados/as.

DEFINICIÓN:

Conjunto de procedimientos dirigidos a prevenir y evitar cualquier situación de acoso laboral, por razón de sexo y/o trato discriminatorio

OBJETIVOS:

- Establecer medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso.
- Facilitar que las personas empleadas puedan identificar cualquier situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.
- Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo) que permita investigar y, en su caso, sancionar, las posibles situaciones de acoso.

ALCANCE:

Este Protocolo es de aplicación a toda la plantilla de Fundamifp.

RESPONSABILIDAD:

La responsabilidad del seguimiento del Protocolo recae en la Dirección, siendo la aplicación responsabilidad de toda la plantilla.

Todas las personas empleadas tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones laborales desde el respeto y la dignidad.

DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS:

ACCIÓN PREVENTIVA

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Desde la Dirección se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y evitar situaciones de acoso como las siguientes:

- **FORMACIÓN:** se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla.
- **COMUNICACIÓN:** se difundirá entre la plantilla el presente Protocolo para favorecer la sensibilización hacia esta materia, la identificación de situaciones de acoso y el conocimiento por parte de toda la plantilla, de los procedimientos de actuación ante dichas situaciones. A tal efecto, el documento se enviará por correo electrónico, quedando asimismo disponible en el Servidor.
- **SUPERVISIÓN:** Las personas responsables de los servicios estarán atentos a posibles situaciones de acoso, informando sobre cualquier conducta reproachable a la Dirección.

FASES DEL PROCEDIMIENTO

1. DENUNCIA

Si un/a trabajador/a de la empresa considera que está padeciendo una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, lo puede poner en conocimiento de las personas responsables de los servicios o la Dirección, salvo que se dirija contra dichos responsables, en cuyo caso lo elevará a miembros del Patronato de la Fundación.

Para la comunicación de la denuncia, que deberá entregarse por escrito, será necesario incluir la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona/s denunciada y puesto/s que ocupa/n.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.), aportando fechas, pruebas y, de haberlos, testigos.
- Firma del denunciante en prueba de conformidad. La persona denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia por parte del Patronato.

Con carácter general no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma correcta.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes, si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada.

Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Fundación.

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Habrà una Comisión de prevención de acoso, que es el òrgano que se establece para la atención e investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes. En caso de que algùn miembro de la comisión sea persona denunciante, víctima o persona acosadora, quedará excluida de la comisión y la presidencia será la encargada de nombrar un nuevo miembro de la Comisión de prevención de Acoso.

Dicha Comisión estará formada por un miembro de la entidad/residencia (Director o suplente en funciones), un representante de los trabajadores (presidente del Comité de empresa u otro miembro como suplente) y otro miembro de los trabajadores (trabajador social u otro suplente en funciones).

2. INVESTIGACIÓN

Una vez comunicada la denuncia, se adoptarán las medidas cautelares necesarias y se abrirán las diligencias de investigación convenientes, con el objetivo de esclarecer y en su caso sancionar los hechos narrados por la persona denunciante.

Se procederà a analizar el contenido del escrito y se informará a la Asesoría Jurídica de la entidad para recibir orientación en la investigación de los hechos denunciados y acciones a seguir.

Se mantendrá una reunión con la persona denunciante para aclarar o detallar cualquier aspecto que haya quedado poco claro en la declaración escrita.

Se dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren relativas al caso, en un plazo máximo de diez días laborables desde la recepción del escrito o de la activación de la comisión de acoso. Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, se citará la persona denunciada para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho conveniga.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias con las partes implicadas a efectos de confirmar la realidad, exactitud y veracidad de sus manifestaciones, realizándose de forma independiente, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los implicados lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

En esta fase se recabarán los datos que sean necesarios para el mejor conocimiento de los hechos objeto de denuncia. Se recogerá información por parte de otros/as compañeros/as o posibles testigos que puedan facilitar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada por los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y / comparecientes) en conformidad con la misma.

Durante la investigación de la denuncia se podrán adoptar medidas preventivas de distinta índole si se considera necesario, como separar físicamente a la persona denunciante y la denunciada en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro y turno de trabajo.

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Tras la investigación, se elaborará un informe en el que se recojan todas las actuaciones llevadas a cabo desde que tuvo lugar la denuncia y en el que se determinen las conclusiones obtenidas tras la revisión de las evidencias disponibles, con el fin de valorar si los comportamientos de la persona denunciada son constitutivos o no de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

3. RESOLUCIÓN

La Dirección (o Patronato), decidirá sobre la existencia o no de una situación de acoso y propondrá las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

En función del resultado de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

- Que haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual o moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario pertinente proponiéndose la sanción que resulte del mismo.
- Que no existan indicios racionales de una situación de acoso, pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente proponiéndose la sanción que resulte del mismo.
- Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual o moral ni de ninguna otra merecedora del inicio de un expediente disciplinario.

Se informará a las personas afectadas de las conclusiones alcanzadas en caso de ser necesaria una acción disciplinaria o de la propuesta de actuación consecuente a las conclusiones. Adicionalmente se valorará la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral.

La empresa de reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al/la trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio (sin perjuicio de las acciones civiles y penales que puedan resultar pertinentes en cada caso).

Si bien la presentación por parte del/la trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso, en caso de demostrarse que una denuncia es maliciosa y falsa, podrá imponerse al/la empleado/a que la hubiera realizado la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo del sector.

Teniendo en cuenta la repercusión que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que puede ocasionar al/la trabajador/a, el proceso de investigación y resolución se llevará a cabo en el plazo más breve posible y guardándose por todos los implicados una absoluta confidencialidad, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

REGISTRO Y DOCUMENTACIÓN

FUNDAMIFP – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La documentación quedará registrada y comunicada a la comisión de acoso.