

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE ACOSO LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO DE FUNDACIÓN ONCE Y FUNDOSA GRUPO

1. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo viene a regular un marco global común de actuación sobre las tipologías de acoso laboral para la plantilla de Fundación ONCE y el Grupo Fundosa, en todas sus versiones. De una forma independiente, cada empresa regulará su procedimiento de tramitación de este tipo de situaciones atendiendo a las características propias de su colectivo, y **de una manera especial a aquellas personas que, por razón de su tipología de discapacidad, sean más vulnerables**

En este documento, se pone de manifiesto el compromiso de la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa de no tolerar en su seno, situaciones de violencia de género y se compromete a prevenir la problemática del acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, (moral o psicológico, sexual o por razón de género) en el trabajo.

De conformidad con la normativa de aplicación y en especial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es responsabilidad de toda la plantilla, especialmente los ámbitos de dirección de la Fundación ONCE y las compañías del Grupo Fundosa, las Áreas de Recursos Humanos y los Mandos Intermedios y Responsables de Gestión, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos/as los/las que lo integran y garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades: moral o psicológico, sexual o por razón de género.

En todo momento se garantizará la protección del derecho a la intimidad en las actuaciones generadas por este procedimiento y se aplicará lo estipulado en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa derivada del desarrollo de la misma.

2. OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer una serie de medidas que se apliquen, tanto para prevenir este tipo de actuaciones, a través de la formación, la información y la sensibilización, como para tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales e internas relativas al derecho de la plantilla a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia. El ámbito de aplicación será para toda la plantilla de

las empresas de Fundación ONCE y Grupo Fundosa, así como a trabajadores/as de empresas externas que estén desarrollando su actividad durante un tiempo en las empresas del Grupo.

En el caso de los trabajadores/as de Fundación Once/Grupo Fundosa que desarrollan su actividad en centros de trabajo externos a las empresas del Grupo y tengan una presunta situación de acoso, deberán previamente iniciar el procedimiento de denuncia en su empresa de origen, para posteriormente proceder a aplicar el protocolo de acoso que tengan en la empresa donde está sucediendo el hecho, coordinando las acciones o medidas necesarias con el Grupo Fundosa.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVOS GENERALES

Este protocolo pretende cubrir dos objetivos fundamentales:

1. Prevenir y evitar los casos de acoso laboral en todas sus modalidades, estableciendo las medidas necesarias para ello.
2. Determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas así como sus garantías, en caso de que algún trabajador/a presente alguna queja en estas materias.

Por ello, toda persona empleada en Fundación ONCE-Grupo Fundosa que considere que ha sido objeto de este tipo de acoso, tendrá derecho a iniciar internamente el protocolo, formalizando una queja, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pudiera ejercitar externamente a la Organización.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para Fundación ONCE - Grupo Fundosa:

- Asegurar que toda la plantilla conozca la existencia de este protocolo.
- Establecer que esta política se aplica en todos los niveles de la Organización, a todos los colectivos y se hace un especial hincapié en aquellos grupos que por su discapacidad, sean especialmente más vulnerables ante este tipo de situaciones.
- Estar especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas violentas, agresivas y de hostigamiento moral o psicológico, laboral, sexual y de género en el trabajo por parte del

personal directivo, mandos intermedios y responsables de gestión. Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso laboral a las Direcciones de Recursos Humanos.

- Tener derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan por parte de las personas que se consideren objeto de conductas de acoso laboral, a iniciar un procedimiento de queja que sea dilucidada informalmente, o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de la representación de los/as trabajadores/as, si existe ésta, y de la propia empresa.
- Tener derecho por parte del personal directivo, mandos intermedios y responsables de gestión, además, de la persona que se considere afectada de acoso laboral a interponer las acciones administrativas y judiciales que le correspondan.
- Declarar que, si el acoso laboral se produce de forma vertical descendente, es decir, si el acosador/a es un mando superior, el/la trabajador/a tendrá toda la seguridad de que se actuará de la misma manera y se seguirá el protocolo con toda la independencia.
- Orientar a los/as acosados/as a interponer las reclamaciones y conseguir que la investigación acerca de la queja se desarrolle con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes implicadas, tanto reclamante como acusado/a.
- Reconocer el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
- Aceptar la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Velar por la integridad de todos los trabajadores/as durante toda su vida laboral en la Organización. Si un trabajador/a cambia de empresa dentro de Fundación Once-Grupo Fundosa, y posteriormente al cambio de empresa presenta una queja en

materia de acoso, se actuará de la misma manera y se seguirá el protocolo establecido en la empresa actual del trabajador/a.

4. ALCANCE

Será de aplicación a toda la plantilla de Fundación Once – Fundosa Grupo, así como a trabajadores/as de empresas externas que estén desarrollando su actividad durante un tiempo en las empresas del Grupo, adoptándose las acciones o medidas necesarias para evitar el acoso en coordinación con dichas empresas.

5. GENERALIDADES DEFINICIONES DEL ACOSO

5.1. Documentación de Referencia

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (26/04/2007)
- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007)
- Norma Gestión Ética y Profesionalizada de los Centros Especiales de Empleo. (Pto. 4.4 i)

5.2. Definiciones

Acoso moral o psicológico: Es un proceso compuesto por conductas abusivas de hostigamiento verbal o modal o de maltrato psicológico, sistemáticas y deliberadas, ejercidas por persona o grupo en el ámbito de las relaciones laborales y de forma prolongada sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional y personal y le exponen a un riesgo para su salud o integridad física y/o psíquica, y que atentan contra su dignidad.

Pueden ser consideradas conductas de acoso moral o psicológico, entre otras, las siguientes, siempre que ocurran de manera sistemática y continuada:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

1. Restricción a un trabajador/a de las posibilidades de expresión y participación en los órganos internos, por parte de algún superior.
2. Juicios de valor ofensivos sobre el desempeño profesional.

3. Asignación de tareas o funciones inútiles o degradantes. Las tareas pueden superar o infravalorar las capacidades de la persona agredida.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima, con medidas que persigan su aislamiento social:

1. Tratar a un trabajador/a como si no existiera.
2. Incitar a los trabajadores/as a no comunicarse con algún/a compañero/a.
3. Exclusión de algún/a trabajador/a de las actividades sociales organizadas en el seno de la empresa.

Ataques a la vida privada de la víctima:

1. Ridiculización de la vida privada de un trabajador/a.
2. Mofarse de la discapacidad de un trabajador/a.
3. Difundir información protegida sobre la vida privada de un trabajador/a.

Ataques con violencia verbal o física:

1. Amenazas
2. Gritos e insultos.
3. Degradación de las condiciones físicas de algún puesto de trabajo sin causa suficientemente justificada.

Ataques a las actitudes de la víctima, mediante expresiones de desprecio hacia:

1. El origen étnico o a la nacionalidad de un trabajador/a.
2. Su opción sexual.
3. Sus creencias religiosas y/o políticas

Acoso sexual: Es toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ésta.

¿Qué es una conducta verbal de naturaleza sexual?: es aquella que puede comenzar con chistes subidos de tono pero derivar en insinuaciones sexuales, comentarios, proposiciones y palabras obscenas

¿Qué es una conducta no verbal de naturaleza sexual?: son aquellos gestos sexuales, fotos de naturaleza impúdica, cartas u otros materiales escritos de carácter pornográfico

¿Qué es conducta física de naturaleza sexual?: es aquella que incluye el contacto no deseado o no consentido por la víctima, como pellizcos, palmadas, roces o directamente intentos de violación o el uso de la coacción para mantener relaciones sexuales

Las circunstancias que conforman el acoso sexual son:

- que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual
- que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige
- que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura
- que la conducta puede ser verbal, no verbal o física, siempre de naturaleza sexual
- que el/la autor/a es consciente de que es ofensiva y humillante para el/la afectado/a
- que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo.

Acoso por razón de sexo: Es aquel que implica una acción, conducta o comentario que es ofensivo o degradante y que va orientado al sexo de la víctima con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, así como ocasionar en la persona receptora una vivencia de ser amenazada y humillada y genera un entorno de trabajo intimidatorio.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se relaciona con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

El acoso sexual se clasifica en tres tipos, en función del grado de intensidad de la acción del acosador/a:

Acoso leve:

1. Chistes de contenido sexual sobre la mujer/hombre

2. Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras/es
3. Pedir reiteradamente citas
4. Acercamiento excesivo
5. Hacer gestos y miradas insinuantes

Acoso grave:

1. Hacer preguntas sobre su vida sexual
2. Hacer insinuaciones sexuales
3. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
4. Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero/a

Acoso muy grave:

1. Abrazos, besos no deseados
2. Tocamientos, pellizcos
3. Acorralamientos
4. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
5. Realizar actos sexuales bajo presión de despido
6. Asalto sexual

El presente protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los/las trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y de prevención, o acciones de formación.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

La Dirección de Recursos Humanos establece el procedimiento de quejas propiamente dicho para la resolución del conflicto.

- 1.- La queja deberá **presentarla por escrito** a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa la persona reclamante, u otra persona que tenga conocimiento de los hechos.

2.- El procedimiento se iniciará una vez recibido el escrito y se resolverá en un plazo máximo de 30 días hábiles.

3.- En el caso de que algún/a trabajador/a presente una queja ante la Dirección de Recursos Humanos, el/la Director/a del Área de Recursos Humanos deberá, junto con la Dirección de la empresa y el/la Responsable de la persona afectada (siempre y cuando éste/a no sea el acosador/a), realizar una investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos de acoso.

4.- Como medida preventiva, en caso de que las circunstancias así lo aconsejen, inmediatamente después de interponer esa reclamación o queja, las personas afectadas dejarán de trabajar juntas, de manera provisional (ejemplo: días de descanso, vacaciones, etc...), hasta que se resuelva la situación.

5.- Una vez terminada la instrucción, se emitirá un informe en el que se expongan las recomendaciones pertinentes de solución del conflicto, elevando las conclusiones a la Dirección de Fundación ONCE- Fundosa Grupo.

6.- El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción y protegerá su intimidad. Asimismo se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud.

7.- La empresa, en el **plazo máximo de 30 días** hábiles desde que se recibe la queja formal del/la reclamante, dará por **finalizado el procedimiento interno** y validará en su caso la consistencia de la queja.

8.- En caso de que queden acreditados los hechos mediante dicho informe y mediante la investigación realizada por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Fundación Once / Fundosa Grupo, se iniciará un expediente sancionador por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas (cambio de puesto de trabajo, traslado de centro, etc.)

9.- En el caso que quede acreditado que los hechos imputados no son ciertos y/o que, a través de esta actuación, el/la denunciante busque una finalidad lesiva hacia el/la denunciado/a, se iniciará igualmente un expediente sancionador por la presunta falta muy grave, con la adopción de medidas cautelares o definitivas que puedan proceder.

10.- Independientemente a estos procedimientos, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir a la vía judicial, ya que el acoso laboral en el tipo de acoso sexual está tipificado como delito penal.

Durante todos estos trámites hay que tener en cuenta que:

Se mantendrá la más estricta confidencialidad para proteger a las personas involucradas en el proceso.

A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguien de su confianza.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.

Confidencialidad e imparcialidad

En todos los procedimientos será obligatorio mantener una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas en la denuncia.

Falsas denuncias

Las denuncias que se acrediten como falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

Represalias

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte del denunciado/a sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

FORMULARIO DENUNCIA, ACOSO LABORAL			
EMPRESA			
APELLIDOS, NOMBRE			
DNI		EDAD	
SEXO	VARÓN	MUJER	
PUESTO TRABAJO			
TELEFONO		Correo electrónico	
CIRCUNSTANCIAS QUE MOTIVAN LA DENUNCIA			
SER EL/LA TESTIGO		SER VICTIMA	SER SUPERIOR JERARQUICO/A
DESCRIPCION:			
FIRMA DENUNCIANTE	FIRMA DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS		

FECHA: