

Protocolo contra el acoso laboral

Fundación Edex

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
AMBITO DE APLICACIÓN	3
DEFINICIONES	3
PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	4
ACCIÓN PREVENTIVA	7
MODELO DE DENUNCIA	8

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Fundación EDEX se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita el acoso a personas que trabajan en su seno.

El presente Protocolo establece en el ámbito de Fundación EDEX los distintos aspectos que permitan identificar una situación de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- Fundación EDEX rechaza de forma contundente cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerable cualquier forma o modalidad del mismo.
- Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tiene también derecho a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este protocolo.
- En consecuencia queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.

En Bilbao, a 7 de diciembre de 2022

 fundación
edex

Fdo.: Miguel Ángel Ortiz de Anda Basabe
Presidente de Fundación EDEX



Fdo.: Fco. Borja San Martín Calvo
Representante de personal

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a toda persona que preste servicios en Fundación EDEX.

A la vista de que Fundación EDEX tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Fundación EDEX, incluido el patronato, personal directivo, personal laboral cualquiera que sea su vinculación y voluntariado, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo del sector de intervención social de Bizkaia de aplicación en Fundación EDEX.

Asimismo, Fundación EDEX asume la obligación de dar a conocer a la clientela, a las entidades suministradoras y a las personas usuarias la política de la entidad para combatir el acoso y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Fundación EDEX no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas podrá extinguirse.

DEFINICIONES

ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral la 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 elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- 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 empresa 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, difundiendo rumores infundados sobre su persona o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.

- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarle en público.
- 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.

Podemos diferenciar dos tipos de acoso en función de quién es la persona que ejerce el trato discriminatorio:

- Acoso vertical: Acoso provocado por los o las superiores jerárquicas de la trabajadora.
- Acoso horizontal: Acoso provocado por un compañero o compañera de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Se establece que, con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- Son partes intervinientes en el procedimiento la víctima, la persona o las personas denunciantes cuando no sean la propia víctima, los jefes o jefas y/o compañeros o compañeras de la víctima cuando sean llamadas a prestar testimonio, la representación de las trabajadoras cuando así lo haya solicitado la víctima, y la instructora del procedimiento, que será la responsable de RRHH.
- La víctima solo tratará con la instructora.
- La instructora informará a la víctima de la posibilidad, si lo desea, de poner en conocimiento de la representación de las trabajadoras la situación planteada, con el objeto de que esa representación pueda encontrarse presente en aquella fase del procedimiento que así sea solicitado por la víctima y velar por el correcto cumplimiento del procedimiento.
- Igualmente, la instructora le comunicará la posibilidad de que pueda asistir, en las fases de la instrucción que ella determine, una persona de su confianza que ella designe, también empleada de la empresa.
- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todas las participantes en el mismo están obligadas a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.
- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

A continuación se detallan dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso:

INTERVENCIÓN INFORMAL

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados se presume factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Inicio del proceso:

La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, a la persona responsable de RRHH o a la representación de las trabajadoras, y ésta, a su vez, trasladará la denuncia a la responsable de RRHH. Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la trabajadora o trabajador que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Desarrollo del proceso:

La instructora iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Durante el mismo se dará audiencia a todas las intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunto agresor o agresora y otras empleadas o terceras.

Conclusión del proceso:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de diez días desde la presentación de la denuncia. En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todas las intervinientes vendrán obligadas a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

INTERVENCIÓN FORMAL

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente el instructor ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Inicio del proceso:

La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de las trabajadoras, podrán denunciar, a la presunta causante, ante la responsable de RRHH. Cuando se trate de denuncias verbales, la Instructora valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso a la denunciante a que confirme por escrito su denuncia.

No obstante, la Instructora podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por quien lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

Desarrollo del proceso:

Con los informes aportados, la Instructora iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todas las personas intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor o agresora y en su caso con las demás trabajadoras del centro de trabajo, con superiores jerárquicas, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por la Instructora y la o las personas entrevistadas.

Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima de la presunta acosadora, o la suspensión temporal de empleo de ésta, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

Conclusión del proceso:

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia. La instructora elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por una superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

Medidas disciplinarias:

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral muy grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio

Colectivo del Sector de Intervención Social de Bizkaia, será preceptiva la instrucción de expediente sumario.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que agresora y víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Comunicaciones:

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de RRHH.

El Comité de Seguridad y Salud será informado, a través de RRHH, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones del informe del técnico externo, de haber intervenido, y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso.

Seguimiento:

La responsable de RRHH deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución de las trabajadoras y trabajadores afectados, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

ACCIÓN PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

Comunicación:

Poniendo el protocolo en conocimiento de todas y todos los integrantes de Fundación EDEX, en especial, los criterios a seguir para la denuncia, ante el hecho de una posible situación de acoso. Informando además de su existencia, a las empresas que presten servicios en Fundación EDEX.

Formación:

Con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, en el plan de formación de la empresa debería incluirse esta materia, especialmente cuando

vaya dirigida a personas (mandos intermedios, responsables, coordinadores, etc...) que tenga personal a su cargo. En caso de considerarlo necesario, se impartirá formación específica en esta materia a aquellas personas que por parte de la empresa puedan actuar como instructores del procedimiento.

Compromiso:

Todo el personal de la entidad tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de Fundación EDEX velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello, las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DEL PERSONAL
<input type="checkbox"/>	GESTIÓN DEL PERSONAL
<input type="checkbox"/>	OTRAS

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	ACOSO VERTICAL
<input type="checkbox"/>	ACOSO HORIZONTAL

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

NIF: _____ SEXO: _____ TELÉFONO DE CONTACTO: _____

PUESTO DE TRABAJO: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

VINCULACIÓN LABORAL / TIPO DE CONTRATO: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada