

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE.

PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas: *“el deber de 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 han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as. Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de la **Fundación Torreón de Lozoya** con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de la **Fundación Torreón de Lozoya** y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, la **Fundación Torreón de Lozoya** se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales **la Fundación Torreón de Lozoya** procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS

Acoso sexual: 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.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La Dirección de la **Fundación Torreón de Lozoya** garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

1. Principios rectores del procedimiento

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa con relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

2. Procedimiento

Las denuncias por acoso se formularán ante el Director, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga

conocimiento de la situación. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

Instructor/a.

Actuará como instructor/a en este procedimiento el Director, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Comisión de Decisión.

Se designará por el Comité Ejecutivo de la Fundación una Comisión de Decisión, que estará formada por el Director y dos personas, más una de ellas empleado de la Fundación, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En el caso de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la Comisión de Decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del miembro sustituto de la Comisión de Decisión, que será elegido por el resto de los miembros de la Comisión. La designación de un miembro sustituto tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

Procedimiento preliminar.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor/a se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el instructor/a elevará su dictamen-propuesta a la Comisión de Decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

Procedimiento formal.

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el instructor/a podrá proponer a la Comisión de Decisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe-propuesta, que será elevado a la Comisión de Decisión en un plazo máximo de treinta días.

Resultado de la instrucción y acciones: si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor/a propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

3. Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor/a podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual establecidos en la legislación.

PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la **Fundación Torreón de Lozoya**. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la página web de la Fundación.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE:

- ☐ Persona afectada
☐ Otros (señalar quienes lo solicita)

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual
☐ Por razón de sexo
☐ Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos	
NIF / DNI	
Sexo (H/M)	
Teléfono de contacto	

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo (Nombre y dirección)	
Puesto de trabajo que ocupa	
Tipo de contrato	
Antigüedad en la empresa	
Categoría profesional actual	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- ☐ SI (Especificar) ☐ NO

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

- ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA