

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

En FUNDACIÓN TÉRVALIS y sus empresas dependientes, somos conscientes de nuestra obligación de proteger los derechos fundamentales de la persona y su dignidad en el ámbito laboral, por ello asumimos la responsabilidad de prevenir la aparición de conductas de acoso en el trabajo, erradicando aquellos comportamientos y factores organizativos que puedan suponer conductas de cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

Nuestro Código Ético, que recoge los valores principales de la organización, incluye el respeto a las personas en las relaciones profesionales, ya que el capital humano constituye un factor clave para el crecimiento, y creemos básico promover unas relaciones profesionales basadas en el respeto a los demás y en la colaboración mutua, construyendo entre todos un clima de convivencia basado en la libertad de expresión y el bienestar con la generación de valor para la organización y para los individuos que la componen.

El Código Penal español, en su artículo 173 dice: “cometen delito quienes, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir un trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima...”. Igualmente, la reforma del Código Penal con la Ley Orgánica 10/2002 de garantía de la integridad sexual, introduce como delito imputable a la persona jurídica el Delito contra la integridad moral, definido como “los actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima, y se realicen de forma reiterada en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional”.

La Directiva europea 78/2000/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, constituye una base para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral y la discriminación por razón de género. La legislación nacional, con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombre y mujeres viene a incluir en nuestro ordenamiento jurídico los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el Estatuto de los trabajadores, se refiere a que “los trabajadores tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

Todos estos antecedentes, nos invitan a realizar desde nuestra organización, todos los esfuerzos posibles para reducir el riesgo de aparición, en cualquiera de nuestras actividades, de comportamientos negativos, hostigamientos o conductas violentas entre empleados.

También somos conscientes de que un ambiente de trabajo participativo y sano, en el que se trabaje por el bienestar físico, psicológico y social de los empleados, aporta un valor muy apreciable para la compañía, contribuyendo a conseguir una organización exitosa y competitiva y un desarrollo personal y profesional sano para nuestros empleados.

Así pues, nos remitimos a los Principios básicos de nuestra Política de Igualdad y definimos cuales son las conductas a erradicar y nuestro protocolo de actuación frente a su aparición.

Definiciones.

Acoso laboral o acoso moral en el trabajo: según la OMS, se trata de un conjunto de comportamientos agresivos o amenazadores de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral. Además deben existir 5 factores que lo definen y permiten diferenciarlo de otras situaciones de conflicto laboral:

1. Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue durante 6 meses.
2. Que sea frecuente y suceda al menos una vez a la semana.
3. Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea una situación de mal ambiente generalizado.
4. Que las acciones no sean consecuencia de la conducta de la víctima.
5. Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo con historial de conflictividad.

Aun así, consideraremos Acoso laboral las conductas de ataque psicológico que mediante la denigración laboral, persigan la autoeliminación de la víctima anulando su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: según el Ministerio de Igualdad, se trata de 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. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, se considerará también discriminación por razón de sexo.

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

Situaciones concretas.

El acoso moral se manifiesta mediante conductas hostiles contra la dignidad de la víctima: injurias, mofas, críticas.. o contra su profesionalidad: encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional.

La jurisprudencia ha detallado otras situaciones como son la manipulación de la información, creación de situaciones de ambigüedad de roles, acentuación de errores o minimización de logros, y pueden identificarse como situaciones muy concretas: impedir que el trabajador manifieste su opinión, críticas o amenazas, aislamiento del equipo, lanzar rumores o ridiculizar su vida privada, privar al trabajador de la información necesaria para hacer su trabajo o tacharle de falta de profesionalidad.

El acoso se puede realizar de forma vertical descendente (un superior sobre uno o varios subordinados), vertical ascendente (un trabajador o un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico) u horizontal (un trabajador o un grupo de trabajadores sobre un compañero).

En el acoso sexual pueden darse dos tipos básicos de conductas:

- Chantaje sexual: en el que se pretende someter a una persona a requerimientos de carácter sexual como condición de no ser perjudicadas sus condiciones laborales.
- Acoso ambiental: se crea un ambiente de trabajo humillante con continuos comentarios y alusiones de carácter sexual.

Son conductas concretas: las insinuaciones sexuales reiteradas no aceptadas, condicionar la aceptación de estas insinuaciones a decisiones laborales que afecten a la víctima, contacto o acercamiento físico deliberado, comentarios acerca del cuerpo, estilo de vida, apariencia,..., llamadas, mensajes o bromas de carácter sexual e invitaciones persistentes a actividades fuera del trabajo, por ejemplo.

El acoso por razón de género está constituido por acciones dirigidas a quitar valor a uno de los géneros con la pretensión de incomodar, excluir y mantener la estratificación laboral y limitar el acceso a oportunidades.

Una tipología especialmente relevante por razón de género es el acoso por razón de embarazo o maternidad, en la que deberemos estar atentos a las siguientes conductas: asignación de trabajos de inferior categoría profesional, atribución de tareas banales o con plazos no razonables, impedir el acceso a los medios para realizar adecuadamente el trabajo o denegación de licencias a las que se tiene derecho.

Vulnerabilidad.

Según el Ministerio de Igualdad, aunque el acoso sexual y el acoso por razón de género se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de estas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Medidas preventivas y reactivas.

Además de los Principios de nuestra Política de igualdad, en concreto, para la prevención de potenciales situaciones de cualquier tipo de acoso, la organización se compromete a tomar una serie de medidas que consisten en:

- Sensibilización y concienciación sobre los efectos negativos del acoso en las relaciones laborales.
- Formación específica a los mandos intermedios.
- Manifestar de forma explícita el compromiso de la Dirección con el rechazo a estos comportamientos y actitudes por parte del personal de la compañía.
- Definir en este protocolo las medidas a tomar ante situaciones potenciales de acoso en la compañía.
- Abrir el canal ético como vía de comunicación para formular quejas o denuncias que permitan a la víctima obviar la jerarquía si se requiere.
- Definir una serie de medidas para proteger al denunciante, que se encuentran en nuestro Procedimiento de gestión del Canal ético.
- Constituir una Comisión de Emergencia para la atención de casos.
- Realizar una evaluación periódica de percepción de los empleados sobre el clima laboral.

Procedimiento de actuación.

1. Constitución de la Comisión de Emergencia: se constituye una Comisión para el análisis, investigación y resolución de los casos potenciales que se presenten. Esta Comisión estará formada por Dirección de Proyectos, Dirección Operativa, Coordinadora social y Compliance Officer.
2. Canal de denuncias: se publicitará a todos los empleados el Canal de Denuncias como la vía alternativa para la puesta en conocimiento de la compañía de situaciones susceptibles de ser consideradas cualquier tipo de acoso, además de la vía jerárquica siempre que sea posible.
3. Comunicación inicial: la persona afectada deberá presentar, preferentemente por escrito, un relato de los hechos denunciados a su superior jerárquico o al Compliance Officer, a través del Canal ético de la organización. En esta comunicación, el/la denunciante podrá pedir medidas cautelares a aplicar mientras dure el proceso de investigación.
4. La persona que reciba la denuncia, deberá remitirla sin demora al Compliance Officer para que se convoque una reunión de la Comisión de Emergencia. En la primera reunión, la Comisión valorará la información recibida y podrá decidir completarla: convocando a la persona denunciante y/o a otras personas que pudieran valorar la situación de cerca o aportar más información. Se valorará la procedencia de medidas cautelares si se considera preciso alejar a la víctima del agresor durante el proceso. Estas medidas podrán ser, desde la concesión de un permiso retribuido, el teletrabajo temporal o el cambio temporal de puesto o centro de trabajo. En esta primera reunión se tomarán las decisiones sobre las siguientes actuaciones o Primeras Medidas.

5. Primeras medidas o procedimiento informal: Después del primer análisis del caso por la Comisión de Emergencia, se podrán tomar una o varias de las siguientes decisiones:

- Procedencia o no de medida cautelar.
- Designación de una persona de mediación que sea la única persona que se comuniquen con la víctima. Se procurará que la persona de mediación esté suficientemente cercana al entorno de la víctima, que tenga empatía y espíritu conciliador.
- Recopilación de información complementaria de forma confidencial: se podrá entrevistar previa firma de un compromiso de confidencialidad a una o varias personas del entorno de trabajo de la víctima y el presunto acosador con la finalidad de obtener testimonios que ayuden a valorar el caso.
- Entrevista con la persona denunciada: se puede realizar una entrevista con el presunto acosador en presencia de la persona denunciante o no, a elección de ésta.
- Asesoramiento confidencial: en función de la gravedad del caso, la Comisión de Emergencia puede solicitar la concurrencia de un asesoramiento técnico tanto legal como psicológico especializado para contribuir al análisis del caso.

El objetivo de estas primeras medidas es resolver el problema, siempre que sea posible, de manera interna, puesto que en muchas ocasiones, el solo hecho de poner de manifiesto al denunciado las consecuencias de sus actuaciones: tanto el impacto sobre la víctima, como posibles medidas disciplinarias e incluso penales; conlleva el cambio drástico de conducta. En este caso, la Comisión realizará un seguimiento de la víctima durante el periodo que se acuerde, para verificar que no se producen represalias o no se repiten las conductas denunciadas.

Otra posibilidad es que no se encuentre suficiente fundamento a la denuncia, hecho que se comunicará a la persona denunciante, poniendo a su disposición si lo precisa el asesoramiento legal y/o terapéutico que requiera.

Se establece un plazo máximo de 10 días laborables para la finalización de la fase de Primeras Medidas.

6. Medidas disciplinarias: cuando la fase de Primeras Medidas no concluya con una solución interna adecuada, el resultado de la investigación será puesto en conocimiento inmediato del Órgano de Administración, para que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes según la falta cometida se considere muy grave, grave o leve, teniendo en cuenta los agravantes y/o atenuantes observados.

La adopción de medidas disciplinarias tendrá una duración máxima de 15 días y concluirá con la comunicación por escrito de la conclusión del proceso tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Aspectos relevantes.

La Comisión de Emergencia deberá salvaguardar durante todo el proceso, su absoluta confidencialidad y deberá garantizar que no se toman represalias sobre ninguna de las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación.



La Comisión de Emergencia, si es el caso, deberá facilitar a la víctima atención psicológica y deberá informarla de su derecho de iniciar un proceso penal contra la persona acosadora.

Deberá tenerse en cuenta que, dada su intrínseca naturaleza discriminatoria, la reiteración de la conducta de acoso sexual y por razón de sexo, no es necesaria, ya que una persona discriminada no tiene por qué soportar que este tipo de comportamientos se prolonguen en el tiempo o se hagan sistemáticos. Tampoco es necesario en nuestra legislación que la víctima exprese de modo inequívoco que una determinada conducta es indeseada y/o le produce daño.

Acciones correctoras.

Del análisis del caso o los casos presentados, se realizará periódicamente un análisis de causas que debe conllevar la puesta en marcha de acciones correctoras encaminadas a eliminar la causa de los mismos. Estas medidas pueden conllevar:

- Cambios en los procesos de selección y promoción de personal.
- Acciones de formación interna.
- Realización de encuestas de clima laboral.
- Establecimiento de nuevos controles de Compliance.

Aprobado por el Patronato el 13 de junio de 2024