

FUNDACIÓN SOCIAL ÁUREA

**Protocolo para la prevención y actuación
ante el acoso moral, sexual o por razón
de sexo en el entorno laboral**



ÍNDICE

1.- OBJETIVO	3
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES	4
3.1.- Acoso moral (mobbing)	4
3.2.- Acoso sexual	5
3.3.- Acoso por razón de sexo.....	6
4.- COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO	7
4.1 – Comisión de Investigación	7
4.2 – Procedimiento interno.....	7
4.2.1 - Comunicaciones.....	7
4.2.2.- Investigación.....	8
4.2.3.- Emisión de informe.....	9
5. ACCIONES INFORMATIVAS	10
6. ACTUALIZACIÓN.....	11

Documento Adjunto:

Anexo: MODELO DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN POR PRESUNTO ACOSO

FUNDACIÓN SOCIAL ÁUREA (en adelante, “FSA”) reconoce la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y especialmente su dignidad en el ámbito laboral como un condicionante de toda actividad humana. Por ello, consciente de la importancia de este factor para el desarrollo de su misión fundacional, FSA ha elaborado el presente “Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el entorno laboral” para desarrollar, complementar y reforzar los principios de actuación del Código Ético en esta materia a fin de que se integren en los diferentes niveles de organización de FSA.

1.- OBJETIVO

Mediante este protocolo FSA reitera de forma expresa la prohibición y rechazo a cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualquiera otras conductas intimidatorias u ofensivas para sus miembros, así como, para el personal externo vinculado con el entorno laboral de FSA.

En esta línea, el objetivo de este protocolo es prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral de FSA promoviendo un ambiente y clima laboral saludable y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratarlo y corregirlo.

De esta forma, con este protocolo se garantiza que toda persona que considere que es objeto de acoso en el entorno laboral de FSA o tenga conocimiento de su existencia, tenga herramientas para obtener protección interna, sin perjuicio de la posibilidad de ejercer las acciones legales oportunas.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es aplicable a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de FSA.

Asimismo, es aplicable a todas las personas que forman parte de FSA con independencia de su posición jerárquica o funcional, de su ubicación geográfica y de su relación contractual con FSA.

También es aplicable a cualquier tercero que lleve a cabo actividades o preste servicios en el entorno laboral de FSA.

3.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

3.1.- Acoso moral (mobbing)

Se define como aquel comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático prolongado en el tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de producirle un daño moral o psicológico.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- **Descendente:** aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al del afectado.
- **Horizontal:** se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- **Ascendente:** la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al del afectado.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso moral o psicológico:

- Dejar al empleado o empleada de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios o plazos que al empleado o empleada se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo.
- El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades del Grupo.
- El trato discriminatorio respecto a los demás empleados o empleadas en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlo.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.

Acciones que no constituyen acoso moral:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Críticas constructivas, explícitas o justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

3.2.- Acoso sexual

Se trata de aquella situación en la que se produce un comportamiento, verbal o físico, no deseado de naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, resulta inaceptable si es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en el trabajo:

Acoso Quid Pro Quo:

Se trata del llamado chantaje sexual, el acosador fuerza al empleado o empleada a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios sólo pueden ser concedidos o retirados por el superior pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.

Acoso Ambiental:

Se trata de aquellas situaciones o conductas en que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o intimidatorio.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso sexual:

- Chistes, piropos, conversaciones obscenas o de contenido sexual.
- Miradas, gestos o muecas lascivas.
- Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos, roces con el cuerpo excesivos o innecesarios, hasta el intento de abuso sexual, violación o la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Uso de imágenes obscenas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

3.3.- Acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizado en función del sexo de una persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica, que se produce en el marco de una organización, degradando las condiciones de trabajo del afectado y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares. Se diferencia del acoso sexual por contener discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso por razón de sexo:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

4.- COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

4.1 – Comisión de Investigación

Para el estudio de las comunicaciones y el asesoramiento a la persona afectada, FSA ha creado una Comisión de Investigación de carácter interno y permanente, formado por Dirección General, Recursos Humanos y Asesoría Jurídica.

La Comisión actuará bajo los principios de equidad, confidencialidad, imparcialidad, consenso y rapidez, y sus funciones son:

- Velar por la aplicación efectiva del protocolo.
- Resolver cualesquiera consultas o dudas que le planteen en relación con el contenido, interpretación o cumplimiento del protocolo.
- Investigar cualquier comunicación formal o informal que reciba.
- Adoptar las medidas cautelares para protección del afectado si se estiman precisas.
- Proponer el inicio de actuaciones disciplinarias en los casos de incumplimiento del protocolo.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir informes sobre las denuncias.
- Hacer seguimiento indefinido de la situación del afectado implicado en algún proceso de denuncia.

FSA garantiza la completa confidencialidad y la total imparcialidad en la tramitación de las comunicaciones y sólo emitirá juicios basados en las pruebas, independientemente de las relaciones o afinidades laborales y/o personales de los miembros de la Comisión con las personas implicadas.

4.2 – Procedimiento interno

4.2.1 – Comunicaciones

Todas las personas que forman parte de FSA o lleven a cabo actividades o presten servicios en el entorno laboral de FSA tienen dos vías para comunicar un presunto caso de acoso:

a) Comunicación informal

La comunicación se hará verbalmente a uno de los miembros del Comité de Investigación que explicará directamente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que interfiere en el trabajo de la persona o personas que lo reciben, creando un ambiente de trabajo intimidatorio.

Todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por todas las partes implicadas.

b) Comunicación formal

Puede realizarse una vez agotada la vía de la comunicación informal o directamente como consecuencia de un acoso por parte de un empleado o empleada, un superior o un tercero.

La comunicación formal se hará de acuerdo con el formulario que se adjunta como **Anexo** y dirigida al canal ético: canaleticolandon@todanelo.com

Independientemente de la vía a través de la cual se comunique el presunto acoso, se informará inmediatamente al Compliance Officer y al Comité de Compliance de GRUPO LANDON para que pueda evaluar la existencia de posibles consecuencias en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídica.

4.2.2.- Investigación

Una vez reciba la comunicación, la Comisión de Investigación debe reunirse de inmediato e iniciar el proceso de investigación con el fin de averiguar la veracidad de los hechos.

Cada caso será tratado de forma individualizada, velando por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

Se llevarán a cabo las entrevistas u otras técnicas de investigación que se estimen precisas con cualquiera de los implicados, testigos o terceras personas, que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la investigación es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas, ahondando en cuestiones tales como:

- Características de la situación, motivo, tiempo, recurrencia, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están llevando a cabo el comportamiento.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Inicialmente se valorará si es preciso la adopción de medidas cautelares por la gravedad de la conducta y la apariencia de veracidad de la situación denunciada. Las medidas cautelares serán razonables y proporcionadas a las circunstancias de la situación denunciada.

Durante la investigación debe guardarse respeto a las dos partes y garantizar su intimidad.

4.2.3.- Emisión de informe

Una vez finalizada la investigación, la Comisión de Investigación emitirá un informe en el que se concretarán:

- Antecedentes del caso.
- En su caso, medidas cautelares adoptadas.
- Actuaciones realizadas en la investigación.
- Valoración de los hechos.
- Propuesta de actuación.
- Conclusiones.

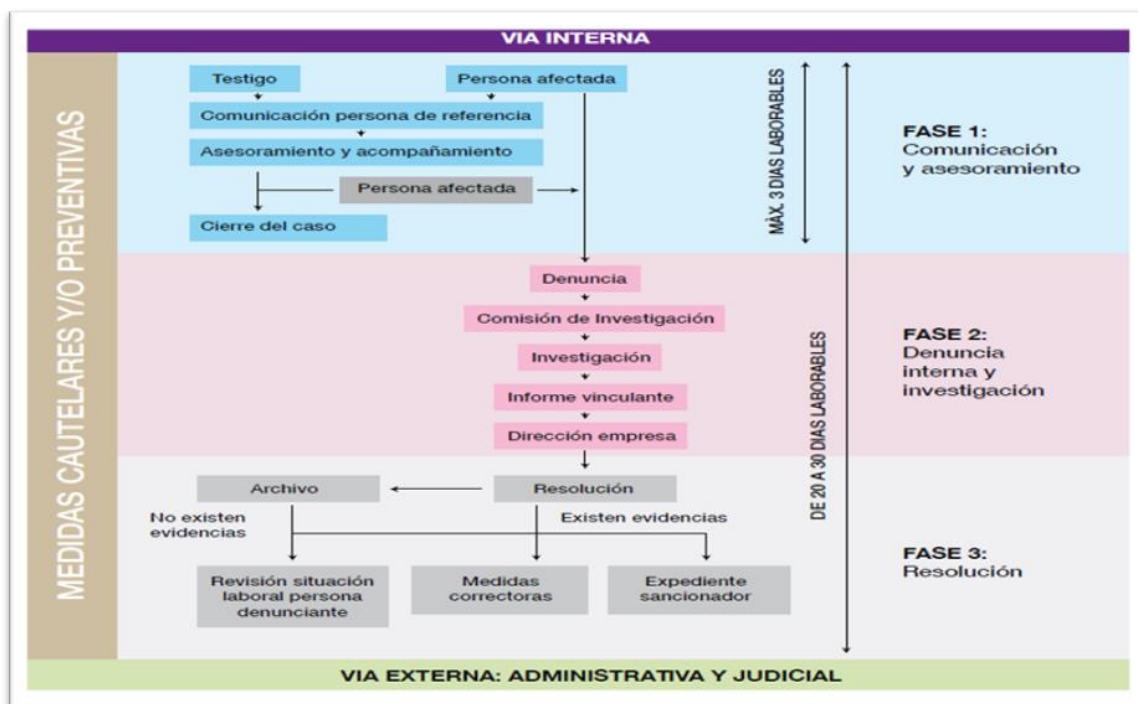
Si la investigación concluye que ha existido una situación probada de acoso se propondrá a la Dirección General el inicio de actuaciones disciplinarias y la adopción de las medidas correctoras adecuadas.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambio de puestos de trabajo si la persona afectada lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención.

Si durante la investigación se prueba que la denuncia se basa en falsos alegatos y declaraciones deshonestas o dolosas, se podrá proponer a la Dirección General llevar el inicio de actuaciones disciplinarias contra el denunciante.

El informe se emitirá en un plazo máximo de 20 días desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30 días y se comunicará a la Dirección General, al Compliance Officer y al Comité de Compliance de GRUPO LANDON.

El siguiente diagrama muestra gráficamente el procedimiento interno:



5. ACCIONES INFORMATIVAS

El presente protocolo será comunicado y publicado en los canales internos habilitados al efecto para soporte y divulgación habitual de la información corporativa.

Asimismo, se entregará una copia al personal de nuevo ingreso, junto con el resto de la documentación que se entrega en el manual de bienvenida.

6. ACTUALIZACIÓN

Este protocolo se revisará y actualizará periódicamente, teniendo en cuenta los expedientes y actuaciones realizadas por la Comisión de Investigación, los cambios legislativos y las propuestas que puedan hacer los empleados.

En cualquier caso, cualquier modificación del presente protocolo deberá realizarse con el acuerdo Patronato de FSA y será comunicada a toda la organización.

ANEXO: MODELO DE COMUNICACIÓN FORMAL

MODELO DE COMUNICACIÓN FORMAL

SOLICITANTE Nombre y Apellidos

—

TIPO DE ACOSO

Moral Sexual Por razón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA (en caso de que no coincida con el solicitante)

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITUD

Solicito el inicio del Procedimiento ante el acoso en el entorno laboral de FUNDACIÓN SOCIAL ÁUREA.

FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE