

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, Y CONTRA EL TRATO DISCRIMINATORIO

0. Introducción.

La Fundación Integralia, como entidad social, tiene como misión la inserción socio-laboral de personas con discapacidad física, orgánica y sensorial a través de la formación y los itinerarios personalizados de desarrollo profesional.

El marco de valores sobre los que se base la actuación de cualquier persona que forma parte de Integralia – *adaptabilidad, compromiso, audacia y autenticidad* – rigen el documento presente sobre Acoso. Además de otros valores- de respeto, tolerancia, comprensión, solidaridad - que consideramos implícitos cuando se incorpora a la Fundación cualquier persona – al margen de su rango –

1. Declaración contra el acoso en Integralia

Fundación Integralia DKV, quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todos los empleados/as que trabajan en la Fundación Integralia tienen derecho a que se respete su dignidad y la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (clientela, proveedores / as, colaboradores/ as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos sean respetados.

Declaramos el acoso laboral, moral o el acoso discriminatorio – relacionado con su propia discapacidad, por razón de sus orígenes o identidad, por razones de carácter religioso o por convicciones –no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia.

2. Concepto

El acoso laboral , moral y cualquier tipo de discriminación forma parte de los riesgos psicosociales que pueden afectar al personal de una entidad.

Entendemos por acoso laboral cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

3. Referencias legales

Existe un amplio marco legislativo europeo y español diverso en el que se alude al acoso en sus diferentes formas y naturaleza. A continuación las principales de estas normas:

- *La Constitución Española 1978*
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*
- *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*
- *El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

4. Situaciones/procesos de Acoso

Se parte de la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los "hostigadores" con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras, y por otro, el agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. Los comportamientos hostiles pueden ser de diferente naturaleza: ataques persistentes, manipulación de la reputación profesional, abuso de poder, exceso de celo en el control,

vaciamiento de las funciones, aislamiento para la relación con otras personas, sobrecargas de trabajo insostenible, creación de un clima tenso de trabajo, degradación de las condiciones de trabajo,

5.- Consecuencias (síntomatología)

El acoso laboral genera síntomas y consecuencias negativas en el ámbito psíquico/emocional: tristeza, stress, depresión, sensación de fracaso, sentimiento de culpa, inestabilidad emocional etc,... en el físico: problemas de salud funcionales y/o orgánicos, a nivel laboral: desmotivación, pérdida de perspectivas profesionales y laborales, absentismo, ...

El impacto en la Fundación, por situaciones de acoso, se puede traducir en enrarecimiento del clima laboral y disminución del rendimiento, mayor siniestralidad y/o accidentes laborales, gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas, etc

6.- Prevención del acoso

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas que se pretenden llevar a cabo en la Fundación son:

- a) Resolución de los conflictos para que no deriven en situaciones de acoso. Entre las funciones del Departamento de RRHH está el mediar en situaciones de conflicto que impiden un buen desempeño de la actividad laboral a todos los niveles de la jerarquía. El Departamento de RRHH y con el apoyo de USAP se identifica, se interviene, y se media en conflictos y situaciones de malestar entre personas de la organización
- b) Socialización de este documento *Protocolo contra el Acoso en la Fundación Integralia* con todos los equipos a través de los canales de comunicación interna de la Fundación
- c) Sesiones de información y de formación sobre acoso a través de charlas, conferencias, tutoriales o programas específicos formativos al staff, a las direcciones de centro, coordinación, supervisión y a todo el equipo.

7.- Procedimiento de Actuación ante una denuncia/situación de ACOSO

Habrá situaciones de acoso que se resolverán con la intervención de la Dirección General, la Dirección de RRHH y/o de la USAP y que no llegarán a ser substancializados en una denuncia, y por ende, no activarán este procedimiento, bien por voluntad expresa de la persona que ha sufrido acoso o bien por otras razones.

Las personas que sufren acoso en alguno de los centros especiales de empleo de la Fundación Integralia pondrán en conocimiento su caso a:

- 1.- USAP¹ cuyo equipo especializado y contratado para realizar el acompañamiento, la adaptación de las personas en nuestro entorno y en las empresas identificará con total confidencialidad el análisis de la gravedad del caso
- 2.- Dirección de centro, Supervisor/a Directo, Coordinador/a directo²
- 3.- Compañero/a con quién se tenga confianza³
- 4.- Comité de Empresa (Delegados Prevención)⁴

¹ Unidad de Soporte y Ajuste Personal formada por Mónica Arazo (monica.arazo@dkvintegralia.org) 34 650 55 97 11

² Se puede dar un conflicto de interés porque la denuncia de acoso vaya dirigida a su coordinador o director de centro y siempre el poner en conocimiento de la Dirección de Centro es opcional y para nada obligado

³ La persona que sufre el acoso puede tener reparos, miedo a poner en conocimiento directamente a USAP o a su Dirección de centro la situación vivida y le sea más fácil compartirlo con un compañero/a con quién tenga confianza quien a su vez lo pondrá en conocimiento de USAP.

⁴ Sólo en el caso del centro especial de empleo que la Fundación gestiona en Sant Just Desvern
Fundación Integralia DVK - Carrer Constitució 3, Planta Baja 08960, Sant Just Desvern (Barcelona) – CIF G62114798

El primer paso ante un presunto caso de acoso laboral, es la comunicación por parte de la persona afectada de los acontecimientos a la unidad USAP⁵, y en ausencia, a la Dirección de centro y/o a algún miembro del Comité de Dirección⁶, en especial a la Dirección de RRHH.

Cuando USAP reciba una comunicación de este tipo iniciará el proceso de actuación e informará al Servicio de Prevención y Riesgos Laborales⁷, para que su personal técnico inicie un estudio del puesto de trabajo, así en su caso como actuaciones médicas de apoyo a la persona afectada por parte del personal sanitario, si esto fuera necesario. Lo comunicará también a la Dirección de RRHH y/o Dirección de centro y al comité de seguridad y salud⁸

Fases y detalles del procedimiento

1) Escrito.- La persona afectada pone en conocimiento de USAP, Dept de RRHH y/o Dirección General a través de escrito de los hechos acaecidos – aportando pruebas o documentos que considere de interés.

La persona que presente queja por acoso tendrá derecho a dejar de trabajar con la persona denunciada, previa solicitud de medida cautelar, sin que pueda ser objeto de trato discriminatorio o injusto.

2) Desarrollo. Al recibir la unidad de USAP y el servicio de PRL la documentación carta/escrito, pruebas,...y acorde a la voluntad de la personas que presumiblemente sufre el acoso de proceder con la denuncia, se abre expediente y se activa la creación de una Comisión de Investigación (Cdl) para iniciar el estudio del lugar de trabajo y activar las medidas médicas necesarias de apoyo a la persona afectada por parte del personal sanitario. Se procede en esta fase a informar a los delegados de prevención

3) Entrevista.- La Cdl celebrará una reunión con ambas partes, de manera individual. Se entrevistará a la persona acosada para impedir, en la medida de lo posible, que el proceso de investigación y resolución se alargue en su perjuicio, y se puedan tomar medidas cautelares encaminadas a evitar el presunto acoso por parte del agresor. Se elaboran actas de las entrevistas que se remiten a la Comisión de Investigación tendrá acceso

4) Informe.- La Cdl elabora un informe a partir de toda la documentación

5) Resolución.- La Cdl y la Dirección – Comité de Dirección – dicta una resolución a partir de la documentación, toma medidas cautelares y decide si procede la apertura de expediente disciplinario/sancionador. Si la Cdl resuelve sin apertura de expediente se informa a las partes y a los servicios/delegados de prevención. El desarrollo de los expedientes disciplinarios está regulado normativamente y, una vez acabado, puede terminar en sanción por la parte actora o en cierre sin sanción a la persona culpada. Concluido el expediente disciplinario, tanto si acaba en sanción como no se informará a USAP, al Servicio de Prevención/delegados de prevención de los resultados y las medidas

Durante las fases de este procedimiento: 1) se mantendrá la confidencialidad total para proteger a las personas implicadas en el proceso 2) las personas implicadas podrán solicitar la revisión del expediente si no estuvieran de acuerdo⁹

⁵ USAP es la Unidad de Soporte al Ajuste Personal

⁶ En el caso del CEE de Sant Just Desvern existe el Comité de Seguridad y Salud también como referente para poner en conocimiento.

⁷ La Fundación Integralia tiene externalizado el servicio de PRL en Qualipro (Toni Barba) en Sant Just Desvern y en el resto de los centros – Jerez, Madrid, Zaragoza, Denia, Badajoz- Quirón Prevención.

⁸ Sólo en el caso del centro especial de empleo que la Fundación Integralia gestiona en Sant Just Desvern.

⁹ Se dirigirán por escrito en carta dirigida al responsable de la Unidad USAP y a los Delegados/servicio de prevención Fundación Integralia DVK - Carrer Constitució 3, Planta Baja 08960, Sant Just Desvern (Barcelona) – CIF G62114798

f) Medidas a tomar. - Las medidas que se adopten al respecto, en ningún caso supondrán para la persona sufre el acoso perjuicio en las condiciones laborales ni podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas. Las medidas pueden suponer cambio de turno/horario de la persona afectada y a la vez de la persona que ha ejercido el acoso como medida de inmediatez antes de que prospere – si fuera el caso – la sanción. Se garantiza que la persona que denuncia, atestigua, o ayude en las investigaciones del acoso, en ningún caso será objeto de represalias. Si durante el transcurso de las investigaciones, la víctima causara baja, derivada de la situación, se podrá derivar a los/as facultativos/as médicos/as o profesionales que puedan prestarle ayuda.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

Prevalece la presunción de inocencia sobre la persona acusada, por derecho constitucional.

9.- Comisión de investigación

Organo que se crea ante una situación de denuncia de acoso laboral. Estará integrada por:

- 1 Persona del servicio de USAP
- Técnico de PRL y Vigilancia de la Salud de Integralia
- 1 Persona por parte del Comité de Dirección
- 1 Persona del Comité de Seguridad y Salud¹⁰

Plazos temporales del CdI

- En el plazo de 24h según el nivel de emergencia de la situación de acoso se tomarán las medidas cautelares/preventivas ya mencionadas.
- Constitución del CdI: 5 días desde la recepción del escrito
- Entrevistas a las partes afectadas: 5 días máximo desde la creación de la CdI
- La CdI fijará I plazo de admisión de documentación para la investigación de los hechos los fijará la propia Comisión de investigación
- Comunicación de resolución o propuesta: 3 días desde la finalización de la resolución.
- Todo el proceso no podrá tener una duración superior a 60 días.

La comunicación se realizará a los/as afectados/as, a USAP, a Recursos Humanos, a los/as delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales. Una vez recibida la propuesta emitida por la CdI la dirección de la Fundación tendrá un plazo máximo de 15 días para emitir resolución.

11. Evaluación de este protocolo

Este protocolo estará para consulta en el espacio dentro del sharepoint Integralia para todos para conocimiento de todo el equipo. A los 2 años de su implantación se analizará su adecuación a las situaciones que se hayan presentado – si hubiere-

¹⁰ Por parte de la representación de los trabajadores (en el caso de Sant Just Desvern) y en el resto del centro un representante de los trabajadores
Fundación Integralia DKV - Carrer Constitució 3, Planta Baja 08960, Sant Just Desvern (Barcelona) – CIF G62114798