

Protocolo contra el acoso laboral en FUHEM

Personas y Organización.
Octubre 2024.

FUHEM

educación+
ecosocial



ÍNDICE

1.	Compromiso de FUHEM con la prevención y gestión del acoso laboral.....	3
2.	Declaración de principios.....	4
3.	Definiciones y objeto.....	5
3.1.	Definiciones.....	5
3.2.	Conductas constitutivas de acoso laboral.....	6
3.3.	Ámbito de aplicación.....	6
4.	Procedimiento de actuación	7
4.1.	Inicio del procedimiento: La denuncia.....	7
4.2.	Comisión instructora.....	7
4.3.	La investigación.....	8
4.4.	La resolución del expediente de acoso	9
4.5.	Seguimiento.....	10
5.	Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento..	11
6.	Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	13
	Anexo I. Modelo de denuncia.....	14

1. Compromiso de FUHEM con la prevención y gestión del acoso laboral.

En el ámbito de la gestión de personas y la organización, FUHEM quiere avanzar en el desarrollo de las políticas y actuaciones que contribuyan a la Prevención de Riesgos laborales para lo cual considera necesario continuar afianzando una cultura de prevención en su plantilla.

El presente protocolo recoge el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso laboral que se produzca durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Su contenido ha sido negociado con el Comité de Empresa de la Fundación, y es un claro ejemplo del deseo de erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a las personas trabajadoras que los sufren como a la propia organización.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen el Estatuto de los Trabajadores, las directivas comunitarias, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

FUHEM al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Fundación, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. Declaración de principios.

En relación a los principios de actuación, hay que hacer referencia al Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno de FUHEM (cuyo documento fue aprobado por su Patronato en octubre de 2023), en el cual se establecen los principios éticos que conforman la identidad de la Fundación y que todas las personas que trabajan o colaboran con ella deben conocer, compartir y comprometerse a cumplir:

“Igualdad, no discriminación e incorporación del enfoque de género, interseccional y de derechos humanos” FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género, la perspectiva interseccional y la diversidad cultural. En este sentido, se asume la responsabilidad y el compromiso de incorporar el enfoque de género, interseccional y de derechos humanos en todas sus actividades (educación, investigación, comunicación, etc.).

En el Código de Conducta y Manual del Buen Gobierno se establecen también los deberes comunes a todo el Patronato, personal en cargos directivos, personas trabajadoras y colaboradoras habituales de FUHEM:

“**Comportamiento ético**”: FUHEM velará porque no se cometan prácticas de abuso, acoso, ni cualquier otra conducta ilícita en su seno, promoviendo medidas para su prevención, vigilancia y actuación. El comportamiento ético conlleva diligencia, buena fe y primacía del interés de FUHEM.

“**Respeto a los principios legales**”: Todos los órganos de gobierno de FUHEM y las personas que trabajan en la Fundación cumplirán la normativa aplicable. Los órganos darán un trato justo e igual a todas aquellas personas que puedan verse afectadas por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales.

“**Respeto y Compañerismo**”: Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el deber de respetar a todas las personas de la Fundación y velar por la armonía del ambiente laboral eludiendo el uso por sí o por otros de cualquier tipo de amenazas, coacciones o actos de violencia o acoso.

“**Participación y Planificación**”: Todas las personas mencionadas anteriormente asumen el compromiso de participar activamente en las actividades comunes de formación, información, planificación, evaluación o mediación en conflictos cuando sean requeridos para hacerlo en forma adecuada y proporcional a su responsabilidad y dedicación en la Fundación.

3. Definiciones y objeto.

3.1. Definiciones.

Las conductas de violencia psicológica son comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas pertenecientes a la propia Fundación o entre empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo.

Debe distinguirse entre:

3.1.1. Acoso discriminatorio.

El Art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social, define el acoso como "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo".

3.1.2. Acoso laboral.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. La NTP 854, desde el campo técnico de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define operativamente el acoso psicológico en el trabajo como la "exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

3.2. Conductas constitutivas de acoso laboral.

A título enunciativo y no limitativo.

3.2.1. Conductas que constituyen indicio de acoso laboral.

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprenderle reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- Atentar contra la dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo por origen racial, religión...

3.2.2. Conductas que no constituyen indicio de acoso laboral (sin perjuicio de que pudieran llegar a ser constitutivas de otras infracciones).

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

3.3. Ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir indicio de acoso laboral en los términos establecidos en el anterior apartado, en el ámbito de FUHEM.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la Fundación y a las empresas externas contratadas.

En relación a las situaciones de acoso entre iguales en el alumnado se regulan según lo establecido en la **Normativa de Convivencia de los centros de FUHEM por lo que no entran dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.**

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Inicio del procedimiento: La denuncia.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»–aportado por la persona presuntamente acosada; aunque puede también instar a la apertura del procedimiento a través de la oportuna denuncia ante el Comité de Empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Fundación, el modelo que figura en el anexo I de este protocolo para la formulación de la denuncia que podrá encontrarse también en las carpetas públicas de la Intranet laboral en la carpeta 2. Personas y Organización, apartado 2.2. Políticas y Procedimientos o solicitándolo al departamento de Personas y Organización.

Las personas trabajadoras de FUHEM deben saber que las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, FUHEM garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Para ello, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La representación legal de las personas trabajadoras tiene reconocida la legitimación para actuar por sí o en nombre de la persona afectada y solicitar la apertura del procedimiento. Cuando se pretenda poner en marcha el procedimiento, y no lo haya iniciado la persona afectada directamente o a través de los/as representantes de las personas trabajadoras, la primera acción es comunicarlo a la persona/s afectada/s y solicitar su aprobación. Es importante que el procedimiento sea respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española (CE) y permita a la persona afectada decidir de qué forma y qué medios utilizar para iniciar la denuncia.

Los medios a través de los que se puede iniciar la denuncia son:

- Envío al departamento de Personas y Organización a través del correo electrónico buzondenuncia@fuhem.es o por un registro de entrada en el mencionado departamento.
- Envío a un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

4.2. Determinación de la Comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso que estará formada por tres personas: 1 representante de FUHEM, 1 representante del Comité de Empresa y una persona orientadora de uno de los 3 centros que no forme parte de la plantilla del centro al que pertenece la persona que denuncia ni la denunciada.

Las personas que componen esta comisión podrán cambiar cada vez que se constituya un nuevo Comité de Empresa. Cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las

partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las partes, podrá acordar la participación de otras personas, que tengan interés en el esclarecimiento de los hechos o para el asesoramiento de algún hecho concreto.

La comisión actuará bajo el principio del consenso sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría de sus miembros.

Esta comisión se reunirá en el **plazo máximo de 3 días laborables** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

4.3. La investigación.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de FUHEM adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FUHEM separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la Fundación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidación, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

4.4. La resolución del expediente de acoso.

La dirección de FUHEM una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas **en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de FUHEM procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Fundación en este sentido, las siguientes:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para promocionar.
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FUHEM mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.

La Dirección de FUHEM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

4.5. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la Fundación, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Dirección de Personas y Organización y en su caso a la Dirección de centro, Área o departamento donde se haya dado la situación de acoso, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de las personas que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

5. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier persona que trabaje en FUHEM tiene la obligación de poner en conocimiento del Departamento de Personas y Organización los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Toda persona responsable (miembros de equipos directivos de los centros educativos, dirección de áreas de actividad y de la sede) está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de indicio de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
 - Cuando se produzca un caso de acoso laboral entre personas trabajadoras de la Fundación y personas trabajadoras de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención, representante de los trabajadores o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento de Personas y Organización deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: FUHEM deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.
- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

6. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la intranet laboral de FUHEM y de su envío a toda la plantilla el 8 de octubre de 2024. Tendrá un periodo de vigencia de 4 años, es decir hasta el 7 de octubre de 2028.

MODELO DE DENUNCIA ACOSO LABORAL

Anexo I

SOLICITANTE

Persona afectada

Comité de empresa

Otros

DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....DNI..... y
Puesto de trabajo.....Centro de
trabajo.....

DATOS DE LA PERSONA CONTRA LA QUE SE DIRIGE LA DENUNCIA

Nombre y apellidos.....
Puesto de trabajo.....Centro de
trabajo.....

DESCRIPCION DE LOS HECHOS

Descripción de los hechos especificando fechas, testigos, frases, datos, pruebas, etc.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

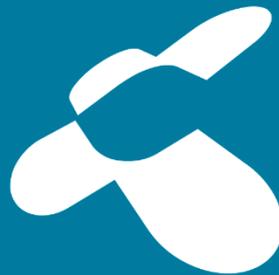
Sí. (Especificar que documentación se aporta)

No.

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral (debe firmar la persona afectada, aunque el solicitante sea el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de empresa u otra persona).

FUHEM



educación+
ecosocial