

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR ACOSO

OBJETO

El protocolo de prevención y actuación por acoso laboral tiene por **objeto** definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Está dirigido a toda la plantilla que compone la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

DEFINICIONES

Constituye **acoso moral, laboral o "mobbing"**, la situación por la cual una persona (o grupo de personas) ejerce sobre otra persona en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado con la finalidad de destruir sus redes de comunicación y su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, todo ello encaminado a lograr que esa persona abandone el puesto de trabajo.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Constituye **acoso por razón de sexo** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN PREVENTIVA

Desde la gerencia de la Fundación se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla.

Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todas las personas empleadas tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Quienes ejerzan funciones de mando, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse de que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo
- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la Fundación.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Va dirigido a aquellas situaciones en que el hecho de trasladar a la presunta persona agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema.

La persona afectada podrá dirigirse a la Gerencia en tanto se designa una persona Responsable de Igualdad una entre en vigor en Plan de Igualdad de la Fundación.

La comunicación podrá ser verbal o escrita. Sin embargo, cuando el inicio del proceso sea por instancia de una tercera persona ajena a quienes sean presunto/a autor/a y/o víctima, será necesario que ésta se realice por escrito.

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Gerencia dirigirá el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Caso de no encontrarse una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 15 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

Procedimiento formal

Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación ante Gerencia, en tanto se designa una persona Responsable de Igualdad una entre en vigor en Plan de Igualdad de la Fundación, utilizando los siguientes soportes de comunicación:

- Buzón electrónico: iruiz@fundaciontal.org
- Correo postal dirigido a la dirección Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la C.V., Gerencia, C/Amadeo de Saboya 2, 46010 Valencia.
- Número de fax 961922449, para las personas empleadas que no puedan disponer de acceso al correo electrónico.

Desde la Gerencia se velará por garantizar el anonimato de la persona denunciante.

El responsable de la Gerencia elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes, si los hubiere.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación de la presunta persona acosadora, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

La Gerencia, decidirá en base al informe elaborado como consecuencia de los resultados de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 30 - 45 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

Compromiso de protección a quienes intervienen en el procedimiento.

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para quienes intervienen en los procedimientos contemplados en el presente protocolo.

La Fundación establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados.

Gerencia atenderá de inmediato a las personas empleadas que consideren que el uso de este procedimiento les ha acarreado perjuicios.

Se garantiza la protección de la identidad de quienes informe y de las personas que pudieran estar involucradas en los procedimientos, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, que también se aplican a Gerencia, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

La Gerencia es responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

Valencia, 7 de noviembre de 2019.