

PLAN DE COMPLIANCE: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL

FUNDACIÓN
SAVE THE CHILDREN
ESPAÑA

Contenido

1. PROPÓSITO.....	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3. DEFINICIONES.....	4
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	5
5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	5
6. DISPOSICIONES ADICIONALES	8
7. VIGENCIA.....	9

1. PROPÓSITO

La Dirección de la Fundación Save the Children España (en adelante, Save the Children), con objeto de garantizar la protección de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a todos los miembros del equipo colaborador que prestan servicios para la organización y, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, mediante una serie de principios que imposibiliten su aparición y erradiquen todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo, en el ámbito laboral.

Y ello, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional:

- Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros de la CE.
- Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional donde se insta a los Estados miembros a “adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso y los actos de violencia de género, incluida la violencia y el acoso sexuales, en los locales y centros de acogida a que se refiere el apartado 1, letras a) y b), entre otras.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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,
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno y en el conjunto de la organización, Save the Children se compromete a prevenir, definir, detectar, denunciar y erradicar los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar mediante el procedimiento fijado en el presente protocolo las reclamaciones y denuncias que puedan derivarse de tales conductas. Todo ello de acuerdo con la siguiente

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los miembros del equipo colaborador de Save the Children tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Save the Children se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Save the Children velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el profesional que presta sus servicios de forma continuada en la organización.
- Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de Save the Children, siendo conscientes que la persona que se considere afectada, tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma ágil por los cauces previstos en este Protocolo.
- Save the Children reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a los miembros del patronato de Save the Children, profesionales, estudiantes en prácticas, voluntariado y, en general, a todas las personas que componen Save the Children (en adelante, equipo colaborador), con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

También se aplicará a los profesionales de las empresas contratadas por Save the Children, en el marco de la cooperación entre empresas, derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. DEFINICIONES

CONDUCTA DE ACOSO: la expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el ámbito de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Esta expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, y dado que no constituyen una lista exhaustiva, esta es susceptible de inclusión de otras manifestaciones menos recurrentes que las que a continuación se citan:

- a) Actuaciones o medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación, vaciamiento de funciones o negar la palabra.
- b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, asignación de tareas imposibles y/o control desmedido del rendimiento.
- c) Acciones destinadas a discriminar, desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política, sindical o religiosa, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la empresa.
- d) Alterar el entorno laboral de la persona, incitando a sus compañeros de trabajo contra ella, ya sea animando a no hablar, a mofarse o no integrar a la víctima en el grupo de trabajo.
- e) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- f) Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo, consistiendo en atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuando realiza su trabajo, ya sea declarando su incompetencia; afirmando en público los errores de la persona afectada; establecerla como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.
- g) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.
- h) Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo, así como realizar amenazas directas relativas a la pérdida o exclusión del puesto y/o amenazas indirectas realizadas a otras personas sobre la continuidad del puesto de trabajo.
- i) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- j) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.

FALSO ACOSO: hace referencia a la situación provocada por la persona demandante al realizar una acusación fraudulenta hacia la persona demandada, que puede llegar a convertir al supuesto acosador en víctima.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO

El presente Protocolo establece los compromisos en orden a la información y prevención de conductas en materia de acoso en el trabajo, en los siguientes términos:

Primero. - El Protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todos los profesionales de Save the Children.

Segundo. - A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, así como a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo, Save the Children podrá llevar a cabo encuestas, estudios anónimos o todo tipo de investigaciones, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que pudieran existir y conseguir así prevenir, detectar y erradicar tales conductas.

Tercero. - Save the Children velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso.

Cuarto. - Save the Children se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre su equipo colaborador. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a los miembros de su organización que tengan competencia en el procedimiento de acoso laboral.

5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

5.1. Comité de Prevención del Acoso.

Es el órgano encargado de la prevención del acoso laboral.

a) Composición

El Comité de Prevención del Acoso es un órgano no permanente, que se constituye para la tramitación y resolución del procedimiento que se inicia con la presentación de cada reporte de incumplimiento y quedará integrado de la siguiente forma:

- La Dirección de Gestión de Personas.
- Una persona elegida, en cada caso, por la persona que reporta.
- Una persona elegida por la Dirección de Gestión de Personas, dependiendo de la reclamación de la que se trate. Dicha persona, a quien se encomendarán las tareas de investigación de la notificación recibida.

b) Recepción del reporte de incumplimiento y constitución del Comité de Prevención del Acoso.

Toda notificación de posible situación de acoso laboral se presentará electrónicamente a la dirección de correo que figura en el apartado 5.3, se dirigirá a la atención de la Dirección de Gestión de Personas, a quien corresponde su recepción y puesta en marcha del Comité de Prevención del Acoso, con la composición que prescribe el apartado a) anterior, en el plazo máximo de tres días laborales posteriores a la presentación de la notificación en la dirección de correo indicada.

c) Funciones

- Atender a la persona que solicita la ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad, realizando las investigaciones necesarias dotadas de los medios que considere oportunos.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Realizar reuniones o mediaciones siempre que procedan y sean indispensables para el cumplimiento del objeto del presente protocolo.
- Emitir informes con las soluciones propuestas.
- Elaborar el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos de acoso reportados, incluido decidir sobre el apoyo psicológico a la víctima, en caso de considerarlo necesario.
- Asimismo, realizará toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos de los profesionales.

d) Funcionamiento

El Comité deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Cualquier persona que integre el Comité de Prevención del Acoso quedará automáticamente invalidada para formar parte del mismo cuando esté involucrada en un proceso de acoso, o afectada por relación de parentesco, afectiva, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona reportada, ya que estas circunstancias pueden hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso. Si fuera la persona que reporta o aquella objeto del reporte, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. Si fuera la persona responsable de Gestión de Personas, el Órgano de Control Independiente designará otra persona.

El Comité de Prevención del Acoso estudiará y valorará cada caso de forma individualizada, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las quejas, y sus informes o acuerdos serán adoptados por unanimidad. Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la estricta y máxima confidencialidad.

A efectos de una completa comprensión de los procedimientos e implicaciones jurídicas derivadas de la materia y a fin de salvaguardar en debida forma los derechos fundamentales de las personas, el Comité de Prevención del Acoso podrá contar con el asesoramiento de un profesional externo especializado.

5.2. Procedimiento informal en materia de acoso

Si la persona no se está segura respecto de si un incidente o serie de incidentes constituyen acoso, se debe contactar con la persona responsable de Gestión de Personas para recibir asesoramiento.

Si una persona cree estar siendo acosada, se debe inicialmente considerar discutir el problema con la persona que se considera responsable, si fuera posible, y explicar claramente que el comportamiento no es bienvenido e incomoda.

Si los pasos anteriores no han tenido el éxito esperado o no han sido posibles o apropiados, se seguirá el procedimiento formal.

5.3. Procedimiento formal en materia de acoso

a) Inicio del procedimiento

Cuando las actuaciones reportadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona que reporta no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución (bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, a vía civil, laboral o a querrela en la vía penal), podrá plantear una notificación formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona sobre la que se reporta.

Las personas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán realizar una queja por escrito para iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo y comunicarla a través del siguiente correo electrónico: codigoetico@savethechildren.org

El Comité de Prevención del Acoso investigará todos los incidentes reportados, siempre tendrá como base la credibilidad de la persona que presenta la queja y debe proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto, al inicio del mismo las partes afectadas serán identificadas con códigos numéricos.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

El Comité de Prevención del Acoso deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las notificaciones formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción del reporte, el Comité de Prevención del Acoso solo comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección General de la organización para que ésta adopte medidas cautelares, si fuera necesario.

Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

b) Tramitación del procedimiento

El Comité de Prevención del Acoso utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la situación reportada, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación del reporte lo más rápidamente posible a la persona objeto de la notificación, quien deberá presentar sus alegaciones.

Además, se le deberá dar audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última o, en su caso, de la persona que ha reportado la situación. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación o, si se considera conveniente, de otras personas a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la notificación (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

6. DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Si se advirtieran indicios claros de responsabilidad penal o delito, el profesional protegido podrá suspender el procedimiento notificándolo a las partes. En caso de responsabilidad penal, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad de control competente en la materia.

Segunda.- Toda la información relativa a quejas, en materia de acoso laboral, se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

Tercera.- Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial, dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

Cuarta.- Save the Children procurará la protección a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo de la persona acosada. En caso de que la sanción impuesta al acosador o acosadora no conlleve su despido, se tomarán las medidas oportunas para que no conviva con la víctima en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

Quinta. - Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Sexta.- Save the Children podrá adoptar las medidas disciplinarias correspondientes en el caso de que se determinara que no ha existido el acoso comunicado mediante queja o se comprobara que ha habido mala fe. No se permitirá el ya citado falso acoso que será también sancionado.

Séptima.- El Comité de Prevención del Acoso Laboral actuará en coordinación con el Órgano de Control Independiente en materia de Prevención de Riesgos Penales (OCI) en materia de prevención del acoso. A tales efectos, se comunicarán al OCI los siguientes hechos:

- Las conductas de acoso que pudieran ser constitutivas de delito.
- Los supuestos en que se tenga conocimiento de que un profesional ha denunciado conductas de acoso ante los órganos jurisdiccionales penales.

La coordinación se realizará mediante la participación de quien ostente la presidencia del OCI, o del miembro del OCI que se designe, en dicho Comité.

7. VIGENCIA

El presente Protocolo estará vigente a partir de su publicación, y sus principios y criterios de actuación deben ser aplicados conforme han sido establecidos.

Se revisará y actualizará a propuesta del Órgano de Control Independiente cuando resulte necesario en virtud de los análisis de riesgos u otras circunstancias y, en todo caso, en el plazo máximo de dos años desde la última revisión.

Cualquier cambio de este Protocolo será aprobado por el Patronato de la Fundación y se comunicará a todas las personas obligadas e interesadas en su cumplimiento.