

ANEXO 3

Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Moral y Laboral – (MOBBING).

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores que exigen su protección y reparación frente a cualquier modalidad de acoso.

El Código Ético de INMUEBLES Y ENERGIA, en adelante la ENTIDAD, recoge estos principios y valores como piedra de apoyo de su organización y cultura corporativa.

En línea con lo expuesto, los responsables de la ENTIDAD manifiestan su más profundo rechazo y condena ante cualquier comportamiento o acción que pueda suponer acoso moral o laboral, (mobbing), comprometiéndose a actuar de la manera más eficaz y firme, con el fin de prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta que pudiera considerarse constitutiva de acoso.

La responsabilidad de garantizar un entorno laboral respetuoso con lo declarado en el origen de este documento, es de todos los que de alguna forma somos parte de la ENTIDAD, organización y personal, por ello todos debemos contribuir a denunciar y erradicar estas conductas que merecen nuestra condena y reprobación, mediante su prevención, condena y tolerancia cero.

Para lograr este objetivo, se ha considerado necesario formular este procedimiento o protocolo de actuación, que forma parte de nuestro Sistema de Cumplimiento Normativo, (COMPLIANCE) y que se ha confeccionado bajo los principios de, confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de la persona.

OBJETO.

El presente documento pretende ser una herramienta útil en aras a prevenir y corregir conductas y actitudes que puedan suponer acoso moral o laboral, estableciendo para ello unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, así como el procedimiento de actuación a seguir ante la detección de cualquier conducta de este tipo.

CONCEPTO DE ACOSO MORAL O MOBBING.

El acoso moral o laboral, también denominado mobbing podemos definirlo como cualquier conducta que persista en el tiempo y que se ejerza sobre un empleado por parte de un superior o un compañero o grupo de compañeros, tendente a causar miedo, angustia y desmotivación. En ocasiones, se dan situaciones de acoso en sentido ascendente, como forma de presión sobre la dirección o un superior.

la Organización Internacional del Trabajo da la siguiente definición de acoso laboral: Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados. Del mismo modo la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el acoso y la intimidación en el trabajo son problemas que pueden tener efectos negativos en la salud mental de la persona acosada.

El acoso moral o laboral no constituye un comportamiento casual, se caracteriza por su finalidad lesiva para el acosado, pues con dicha conducta se persigue intimidar a la víctima, ya sea mediante la humillación, el menosprecio, la coacción, la discriminación o el abuso. En todos los casos y de acuerdo con nuestros principios éticos, estos comportamientos son un atentado a la dignidad de la persona.

Como aclaración y a efectos de lo dispuesto en el presente protocolo se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que implique el insulto, menosprecio, discriminación o coacción en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, perturbando la vida laboral de la víctima.

Dicha conducta se suele dar en el marco de una relación de trabajo, pero puede no estar relacionado con la de organización de este. En todos los casos supone un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su estabilidad y salud.

Se incluyen algunas tipologías de conductas que, sin ser una lista cerrada, pueden ayudar a entender las situaciones conflictivas:

- Conductas y actitudes destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de la persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando tanto la realización de su trabajo en la entidad como su proyección personal y profesional.

Al margen de lo anterior, cuando se evidencien conflictos que, pongan de manifiesto la existencia de intereses aparentemente incompatibles de dos o más personas, la dirección de la ENTIDAD tomara las medidas necesarias con objeto de resolver los problemas de convivencia existentes.

Tipos de Acoso Moral:

- A. **Acoso Descendente:** aquel en el que el agente de acoso es una persona que ostenta un cargo jerárquicamente superior al de la víctima.
- B. **Acoso Horizontal:** aquel que se produce entre trabajadores con el mismo nivel jerárquico.
- C. **Acoso Ascendente:** aquel en el que el agente de acoso ostenta un cargo jerárquicamente inferior al de la víctima.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Para facilitar la tramitación de las denuncias, la entidad tiene implantado un Canal Ético para comunicar de forma confidencial las irregularidades que se detecten, especialmente las referidas a comportamientos poco éticos que se adviertan o conozcan. <https://inmueblesyenergia.es/canal-de-transparencia>

Este canal tiene una normativa de funcionamiento e investigación de cada denuncia, si bien en estos casos, atendiendo a la sensibilidad, respeto y confidencialidad de las personas afectadas, a lo indicado dentro del procedimiento del Canal de Denuncia, se añadirán las siguientes medidas:

- Se tomarán en consideración y se abrirá el correspondiente expediente de las denuncias comunicadas por otras vías que no sea el Canal ético.
- El plazo máximo de resolución del expediente será de 15 días, pudiendo en este plazo tomarse las medidas necesarias encaminadas a la protección y confidencialidad de los afectados.
- La investigación y el análisis del expediente se realizará por el Comité de Control de la ENTIDAD, que como se indica en su normativa de funcionamiento puede estar apoyado por una entidad externa.

Finalizado el procedimiento de investigación, el responsable de la ENTIDAD, o persona u organismo delegado, tras exponer los antecedentes y analizar los hechos y pruebas practicadas, valorará la conducta denunciada y emitirá una propuesta de sanción o de cierre del expediente.

En el caso de que la conclusión del informe se desprendiera falsedad en la denuncia, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes atendiendo a la gravedad de este comportamiento.

CONCLUSION.

A modo de conclusión, y con el fin de manifestar la importancia que tiene para INMUEBLES Y ENERGIA, SL, este Protocolo de actuación, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- 1. NO se tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.**

2. Todos los miembros y colaboradores de la ENTIDAD tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete lo que se indica en el primer punto de nuestro CODIGO ETICO: ***“En Inmuebles y Energía tenemos como estandarte el respeto a las personas y a sus derechos, y estamos en contra de cualquier discriminación. Creemos que el respeto a la diferencia nos ayuda a construir una sociedad mejor”***.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Si bien en primera instancia se admite la denuncia verbal, una vez iniciado el expediente las denuncias y quejas se formalizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas en el plazo de 15 días.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado, prevaleciendo la presunción de inocencia.
7. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y serán objeto de medidas disciplinarias.
8. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.