



FUNDACIÓN

NUMEN

ATENCIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL
Y OTROS DAÑOS CEREBRALES AFINES

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y CIBERBULLYING EN LA FUNDACIÓN NUMEN



**FUNDACIÓN
NUMEN**

ATENCIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL
Y OTROS DAÑOS CEREBRALES AFINES

La Fundación NUMEN se compromete a proporcionar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos sus empleados. El acoso laboral, incluido el ciberbullying y el acoso en redes sociales, es inaceptable y va en contra de los valores de nuestra organización. Este protocolo tiene como objetivo establecer una política clara para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral, así como promover el respeto y la buena convivencia entre todos los miembros de la Fundación.

1. Definición de Acoso Laboral

El acoso laboral es un comportamiento hostil repetido y prolongado hacia un trabajador por parte de uno o más compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, que puede incluir, entre otras conductas:

- Insultos, humillaciones o amenazas.
- Aislamiento social o laboral.
- Descalificación constante o ataque a la reputación profesional.

2. Definición de Ciberbullying y Acoso en Redes Sociales

El ciberbullying o acoso laboral en línea incluye cualquier forma de hostigamiento, insultos o intimidación que ocurra a través de medios digitales. Esto puede involucrar, pero no se limita a:

- Mensajes, correos electrónicos o publicaciones en redes sociales que atenten contra la dignidad de una persona.
- Difusión de rumores o contenidos falsos sobre un empleado en redes sociales.
- Exclusión digital intencionada (por ejemplo, eliminar a alguien de grupos de trabajo en plataformas online o redes sociales profesionales).

El acoso en redes sociales también abarca comentarios, publicaciones o acciones en plataformas externas al entorno de trabajo que afecten negativamente a la imagen o el bienestar de un empleado de la Fundación.

3. Principios de la Fundación NUMEN en relación con el acoso

La Fundación NUMEN promueve una cultura de respeto y empatía, y condena cualquier forma de acoso o violencia en el entorno laboral, ya sea en persona o en línea. En particular:

- Respeto mutuo: cada miembro del equipo debe ser tratado con dignidad y respeto, tanto dentro como fuera del entorno laboral.
- Compromiso con la diversidad: se debe valorar la pluralidad de ideas, orígenes, géneros y culturas en la organización.
- Promoción del bienestar: la Fundación se compromete a actuar de manera proactiva para garantizar un ambiente laboral sano, inclusivo y libre de acoso.

4. Procedimiento para denunciar el acoso

Si eres víctima de acoso laboral, ciberbullying o cualquier otra forma de maltrato, puedes seguir estos pasos:

1. Hablar con la persona implicada: únicamente si es seguro hacerlo, habla directamente con la persona involucrada para expresarle que su comportamiento es inapropiado y que te está afectando negativamente. En algunos casos, este diálogo puede resolver la situación.

2. Informar a los representantes sindicales, a la dirección del centro o a la gerencia de la Fundación: si la situación persiste o no te sientes cómodo abordándola directamente con el agresor, puedes ponerte en contacto con el Comité de Empresa, los directores del centro o la gerencia de la Fundación NUMEN. Ellos evaluarán la situación y actuarán de acuerdo con el protocolo establecido.

3. Denuncia anónima: si prefieres hacer una denuncia de forma anónima, la Fundación ofrece un canal confidencial para la recepción de quejas o denuncias de acoso, ya sea laboral o en redes sociales. Puedes acceder a través del siguiente enlace: <https://fundacionnumen.org/canal-de-denuncias/>

5. Actuación frente a los casos de acoso

Una vez que se haya presentado una denuncia, el procedimiento de actuación será el siguiente:

1. Acuse de recibo: en un plazo máximo de 7 días se informará al interesado del inicio de la investigación.

2. Investigación: se llevará a cabo una investigación confidencial para entender los hechos, hablando con las personas involucradas y reuniendo pruebas (mensajes, correos electrónicos, capturas de pantalla, etc.).

2. Medidas cautelares: en caso de que se considere necesario, se tomarán medidas inmediatas para proteger a la persona afectada durante la investigación, como cambios temporales en las tareas, horarios o el establecimiento de barreras de comunicación.

3. Resolución: en un plazo máximo de 3 meses, y siempre en función de los resultados de la investigación, se tomarán las acciones correctivas necesarias. Esto puede incluir advertencias, formación en respeto y diversidad, o medidas disciplinarias más severas si se trata de un caso grave. En los casos que pudieran ser considerados como delictivos la Fundación informará a las autoridades competentes.

6. Compromiso de la Fundación NUMEN

La Fundación NUMEN se compromete a:

- Ofrecer formación y talleres periódicos sobre acoso laboral, ciberbullying y el uso responsable de las redes sociales.
- Fomentar un ambiente de trabajo en el que la convivencia, el respeto y la colaboración sean principios fundamentales.
- Proteger la confidencialidad y seguridad de quienes denuncian casos de acoso.

7. Consecuencias para los infractores

El acoso laboral, el ciberbullying y el acoso en redes sociales no serán tolerados en ninguna circunstancia. Las personas que sean encontradas culpables de estas conductas podrán enfrentarse a medidas disciplinarias que van desde sanciones leves hasta la terminación de la relación laboral, dependiendo de la gravedad del caso.

8. Apreciación y respeto Mutuo

Recordamos que todos los empleados de la Fundación NUMEN tienen la responsabilidad de contribuir a crear un entorno de trabajo respetuoso y libre de violencia, dentro y fuera del ámbito digital.

Este protocolo será revisado regularmente y actualizado para garantizar que se mantenga alineado con las mejores prácticas legales y las necesidades de la Fundación NUMEN. La cooperación de todos es esencial para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable por lo que está abierto a todas las sugerencias y aportaciones de todos los profesionales que formamos parte de la entidad.

ANEXO I. Normativa de aplicación en materia de acoso laboral:

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

- Esta ley establece las bases para proteger la salud y seguridad en el entorno laboral. Si bien la ley no menciona explícitamente el acoso laboral, sí se refiere a la obligación de los empleadores de garantizar un ambiente laboral libre de riesgos psicosociales, lo cual incluye el acoso psicológico.
- En este contexto, el acoso laboral puede ser considerado un riesgo psicosocial y, por tanto, un incumplimiento de la ley.

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Esta ley establece medidas contra la discriminación laboral por razón de género. El acoso sexual o por razón de sexo está claramente contemplado en ella, pero también puede aplicarse a situaciones de acoso psicológico.

Código Penal

- El Código Penal establece en el artículo 173 el delito de acoso psicológico (acoso laboral). Además, en el artículo 184 se trata el acoso sexual, incluyendo en el ámbito laboral.
- El acoso laboral puede ser penalizado si se configura como delito, con penas de prisión para quienes lo perpetraran.
- El Código Penal contempla el uso de la tecnología para cometer delitos de acoso, (artículos 197 a 202). Estos delitos pueden ser aplicables en situaciones de ciberbullying, especialmente cuando la conducta implica la difusión no consentida de imágenes o la persecución de la víctima.

Real Decreto 901/2020 sobre Planes de Igualdad

- Este decreto establece que las empresas deben elaborar planes de igualdad y tener en cuenta la gestión de acoso laboral y sexual, a fin de prevenir y erradicar estas situaciones.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

- Esta ley establece, entre otros aspectos, los derechos de los ciudadanos sobre la protección de sus datos personales en el entorno digital. El ciberbullying puede implicar el uso indebido de datos personales, lo cual está prohibido por esta normativa.

NORMATIVA INTERNACIONAL QUE INFLUYE EN ESPAÑA

Directiva 2010/18/UE sobre la igualdad de trato en el empleo

- Esta directiva de la Unión Europea establece la obligación de los Estados miembros de garantizar que las condiciones laborales sean igualitarias y sin discriminación. Aunque no trata de manera específica el acoso laboral, sí establece que cualquier forma de acoso basado en el sexo o en cualquier otro factor discriminatorio está prohibido.

Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

- España ha ratificado este convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece directrices para combatir la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la violencia psicológica y el acoso laboral.