

●● PROTOCOLO
ACTUACIÓN
ANTE ACOSO
SEXUAL Y
POR RAZÓN
DE SEXO



Universidad
Europea
del Atlántico





INTRODUCCIÓN

UNEATLANTICO implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

¿Para qué? Para establecer un mecanismo que fije como actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.





TIPOS DE MEDIDAS

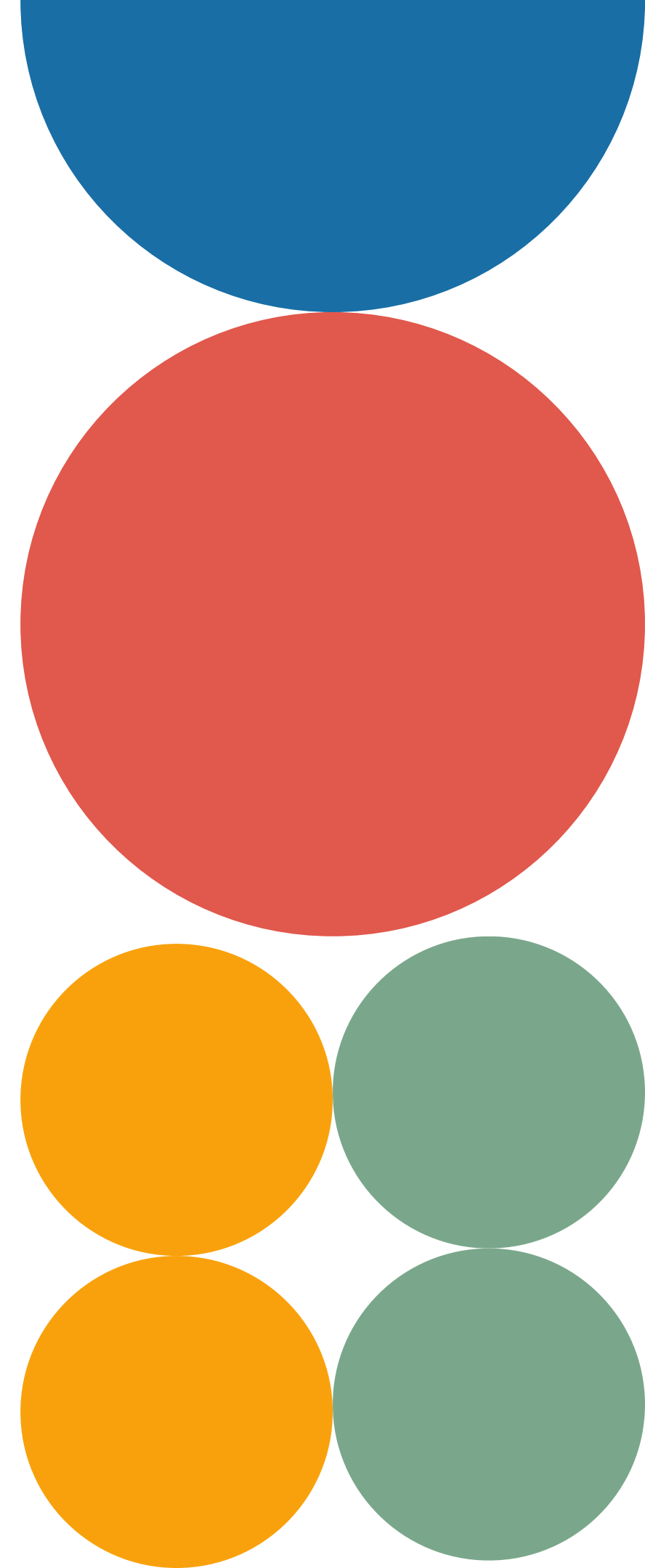
- **Medidas preventivas:** definen el acoso sexual y por razón de sexo e identifican conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- **Medidas proactivas:** dan cauce a quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- **Medidas reactivas:** aplican régimen disciplinario.



¿A QUIÉN SE APLICA?

A toda persona que preste servicios en la Fundación Universidad Europea del Atlántico (UNEATLANTICO)

UNEATLANTICO asume la obligación de dar a conocer a la plantilla y entidades colaboradoras la política adoptada en esta materia.




OBJETIVOS

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Garantizar el derecho a la dignidad, la intimidad y la salud.
- Establecer un procedimiento interno de denuncia.
- Sancionar mediante régimen disciplinario situaciones de acoso.



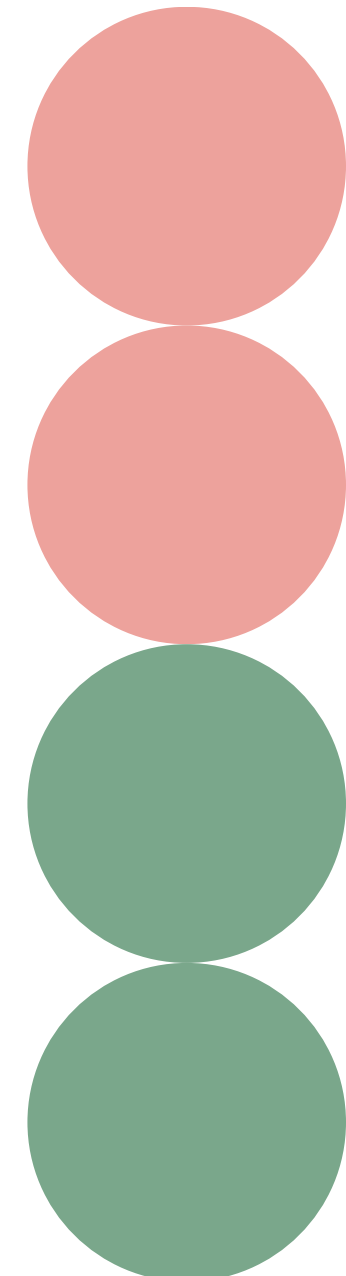
¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO?

No es lo mismo acoso sexual que acoso por razón de sexo:

- **Acoso sexual**: cualquier comportamiento verbal o físico de **naturaleza sexual** con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular creando un entorno degradante u ofensivo (LO 3/2007). Hay dos tipos:
 - **"quid pro quo" o chantaje sexual**: Compañeros/as de nivel jerárquico superior cuyas decisiones pueden tener efecto sobre la persona acosada.
 - **Acoso sexual ambiental**: realizado por compañeros/as de trabajo que tiene por efecto crear entorno intimidatorio, hostil, degradante, u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo**: comportamiento realizado en función del sexo de la persona con propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 



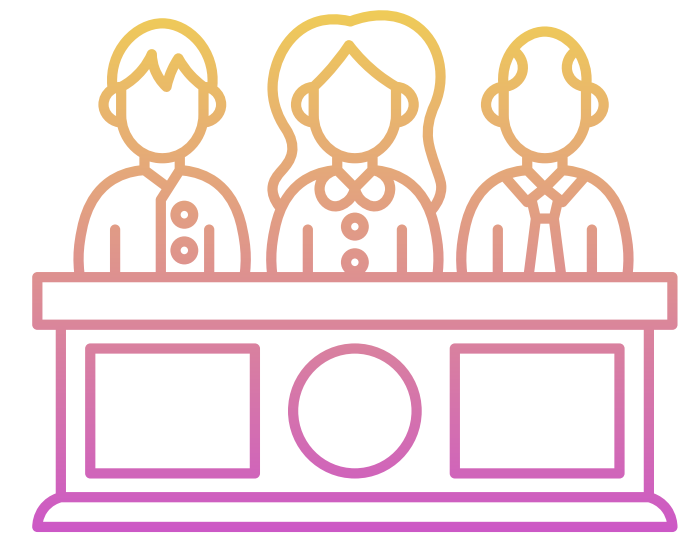
MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO DESDE UNEATLANTICO

- Promover un entorno laboral de respeto con valores de igualdad.
 - Presentar a toda la plantilla el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Desarrollar campañas de sensibilización.
 - Tratar de manera reservada las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Realizar formación a la plantilla en ésta materia.
- 

COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO

Para llevar a la práctica este Protocolo se conforma la siguiente Comisión, con formación específica en la materia, que desarrollará el proceso:

- Asesora confidencial
- Persona RRHH
- Persona experta en riesgos psicosociales



El personal, siempre que lo requiera, puede contar con el asesoramiento judicial, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y cualquier representación que considere oportuna.



PROCEDIMIENTO INTERNO

1

Presentación queja

2

Activación del procedimiento: 48h - 5 días (constitución Comisión).

3

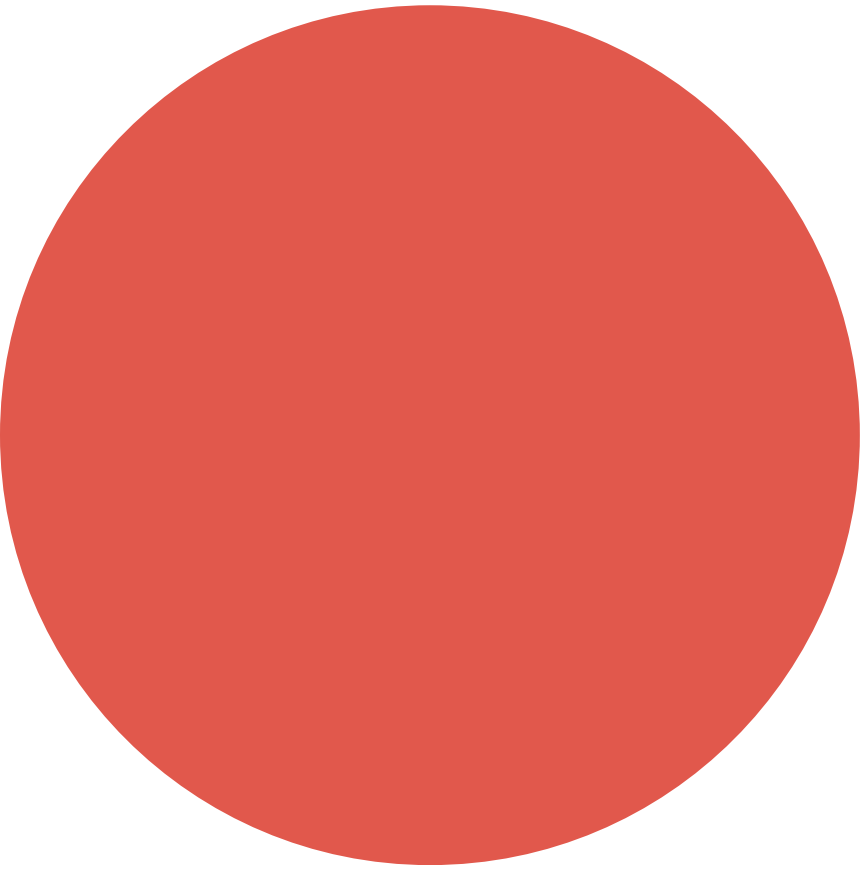
Expediente informativo: 5 días + 3 días alegaciones

4

Resolución del expediente: 10 días (informe sobre el acoso).

5

Seguimiento del expediente: 30 días.



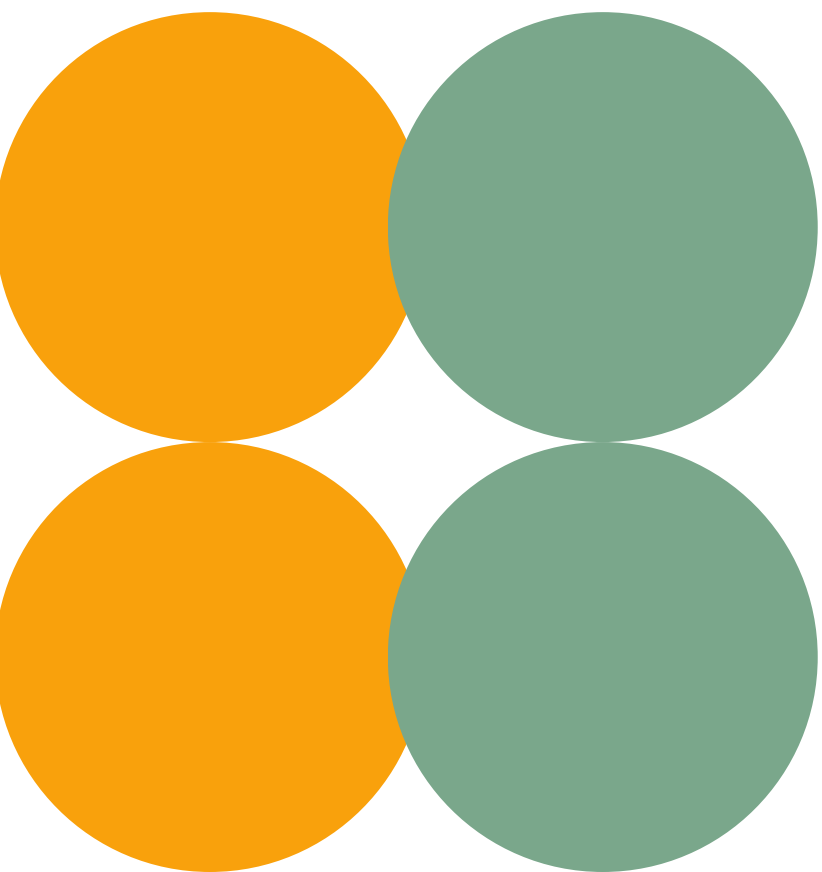
MEDIDAS CAUTELARES

Hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora.

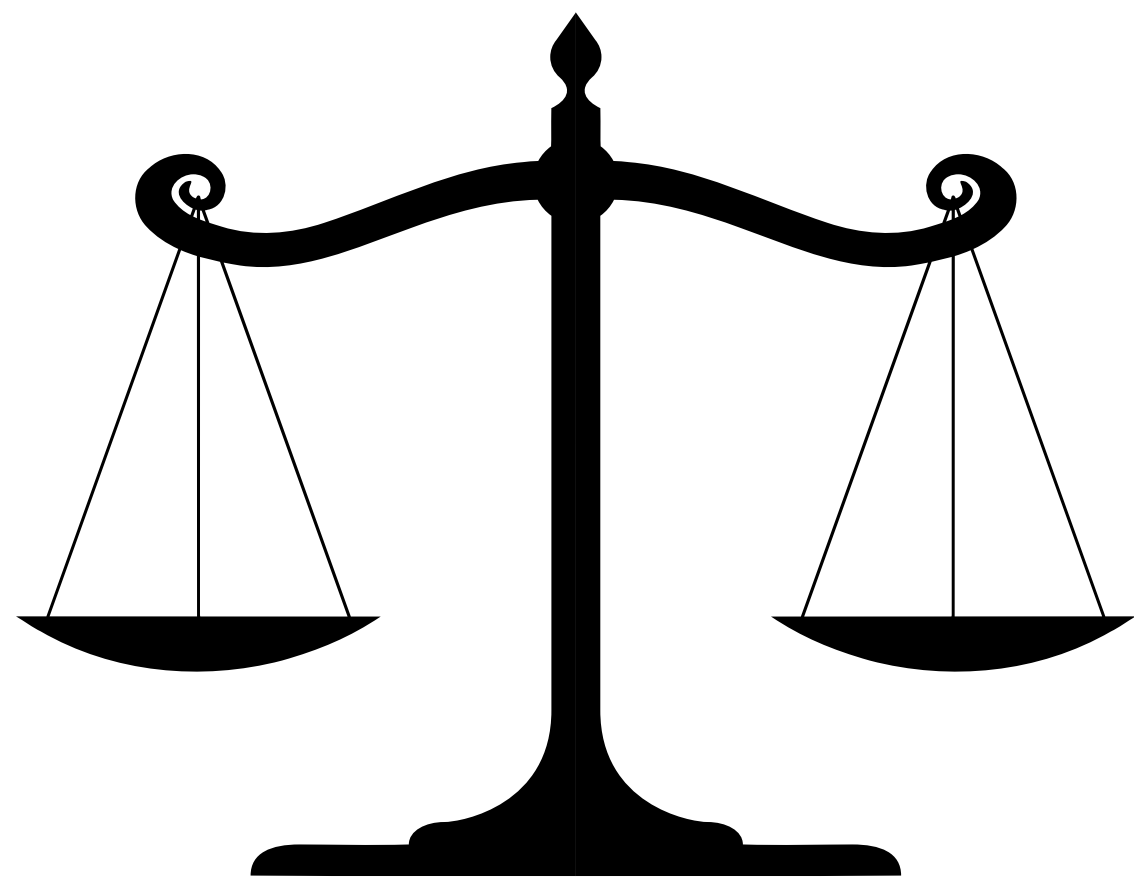
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión podrá proponer la adopción de medidas como:

- Apoyo psicológico.
- Modificación de las condiciones laborales.
- Adopción de medidas de vigilancia y protección de la víctima



RÉGIMEN SANCCIONADOR



Faltas graves

"Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad de la mujer y/u hombre tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella (art. 55 del convenio colectivo).

Se considerará en todo caso agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de conductas ofensivas.

Falsas denuncias

En el caso de que se determine que no ha existido acoso en situación denunciada, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes frente a la persona denunciante como falta muy grave.



SANCIONES

El art.58 del Convenio Colectivo de aplicación, establece las sanciones de faltas muy graves con:

- Apercibimiento de despido
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días
- Despido

Finalmente

- **Política de divulgación:** UNEATLANTICO garantiza el conocimiento del protocolo por sus vías habituales de comunicación.
- **Seguimiento:** la Comisión llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento.
- **Información a las víctimas:** se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles, para garantizar su adecuada protección y recuperación
- **Confidencialidad y protección de datos:** el procedimiento de acoso debe ser lo más ágil y eficaz posible, protegiendo en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
- **Vigencia del procedimiento:** el contenido del presente procedimiento es de obligado cumplimiento para todo el personal, entrando en vigor tras aprobación y firma.

 **COMPROMETID@S CON LA IGUALDAD**
COMPROMETID@S CON LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO

