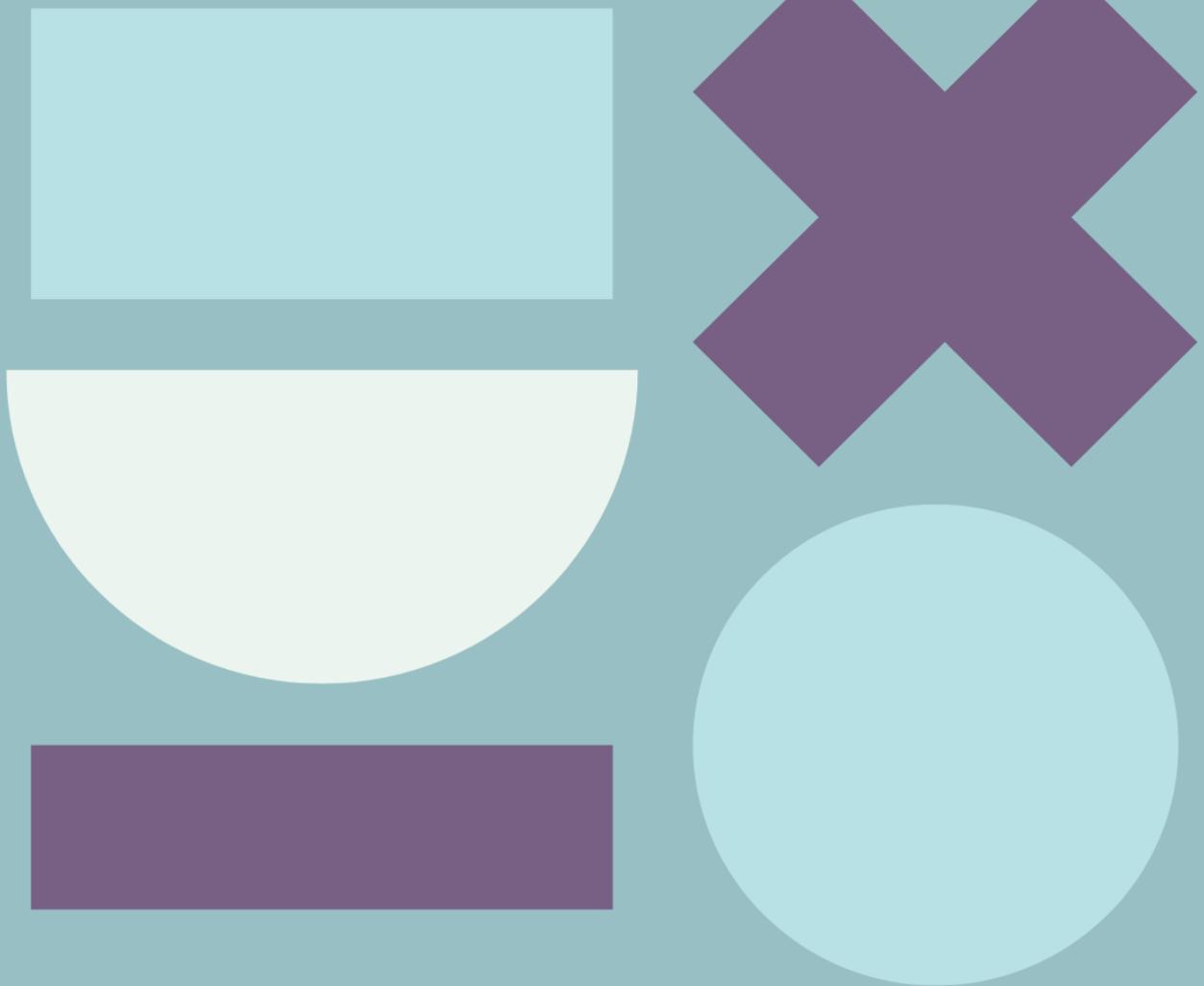


PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



UNIVERSIDAD EUROPEA DEL ATLANTICO



Universidad
Europea
del Atlántico

ÍNDICE

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. | NORMATIVA DE REFERENCIA | 3 |
| 3. | ÁMBITO DE APLICACIÓN | 4 |
| 4. | DECLARACION DE PRINCIPIOS..... | 4 |
| 6. | DEFINICIÓN Y CONCEPTOS | 6 |
| 7. | MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO | 7 |
| 8. | COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO | 8 |
| 9. | PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO | 10 |
| 10. | GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO Y DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN EL PROCEDIMIENTO:..... | 13 |
| 11. | REGIMEN SANCIONADOR..... | 14 |
| 12. | POLITICA DE DIVULGACIÓN..... | 15 |
| 13. | SEGUIMIENTO | 16 |
| 14. | INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS..... | 16 |
| 15. | CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS..... | 16 |
| 16. | VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO | 16 |
| | ANEXO I | 17 |
| | ANEXO II | 19 |
| | ANEXO III | 20 |

1. INTRODUCCIÓN

La violencia donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integración moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes afirman se comprometen a regular, por medio del presente protocolo la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

La Fundación Universidad Europea del Atlántico (en adelante, UNEATLANTICO), implanta su procedimiento revisado y actualizado de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.- Medidas preventivas, con declaraciones de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2.- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades del Comité de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada y proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Constitución Española en su Art. 35.1 indica el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción, una remuneración suficiente sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de la plantilla deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las y los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en UNEATLANTICO, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la entidad.

Asimismo, UNEATLANTICO asume la obligación de dar a conocer a la plantilla, así como a las entidades colaboradoras, la política para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que UNEATLANTICO no tenga capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será revisada.

4. DECLARACION DE PRINCIPIOS

Con el presente protocolo, UNEATLANTICO manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. UNEATLANTICO se compromete a informar de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

UNEATLANTICO se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídicas, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Tramitar todas denuncias de forma rápida, confidencial, imparcial y garantizando el derecho a la presunción de inocencia, así como y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en el procedimiento de actuación frente al acoso.
- Sancionar a las personas que acosen ya sea sexualmente o por razón de sexo.
- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

- Informar, sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla incluida la dirección.
- Garantizar el derecho a la dignidad, intimidad, y salud de todas las personas que trabajan en UNEATLANTICO.
- Establecer un procedimiento interno de denuncia de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sancionar mediante la aplicación del régimen disciplinario las situaciones o comportamientos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

6. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Tipos de acoso sexual

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: producido por personas de nivel jerárquico superior, cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleado o las condiciones de trabajo de la persona acosada, ya sea en el mantenimiento en el empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución.
- Acoso sexual ambiental: es el realizado por cualquier compañero o compañera de trabajo o incluso por personas con nivel jerárquico superior o inferior al de víctima y que tiene por efecto crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Realizar observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Realizar invitaciones impúdicas o comprometedoras, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Mostrar imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Hacer gestos obscenos.
- Provocar contactos físicos innecesarios o rozamientos.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Demandar favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (**chantaje sexual, quis pro quo o de intercambio**).
- Invitaciones sociales insistentes a pesar de manifestar no demostrar interés.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Realizar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Efectuar bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Uso de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencialidad intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores descritas con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

UNEATLANTICO establecerá las siguientes medidas con el objeto de prevenir el acoso o situaciones constitutivas del mismo:

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Publicar a toda la plantilla el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. De forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir.
- Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal.
- Dar un tratamiento reservado a las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Realizar formación para la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo con un mínimo de 10 horas de duración.

8. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Para llevar a la práctica este protocolo, se constituye la Comisión para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Composición:

- La persona elegida como asesor/a confidencial.
- La persona designada por Recursos Humanos.
- La persona experta en riesgos psicosociales.

El personal siempre que lo requiera puede contar con el asesoramiento del poder judicial, los cuerpos y fuerzas y seguridad del estado y de cualquier representación de trabajadores que considere oportuna. La fundación le facilitará en todo momento los datos para contactar con quien se requiera.

Las personas integrantes de la comisión para la prevención del acoso que lleven a cabo la investigación en los expedientes de acoso deberán tener formación en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual, y acoso por razón de sexo de al menos 45 horas.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la fundación de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión se requiera.

- Gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada y la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión para la prevención del acoso, ante un caso concreto, delegará en uno/a o dos de sus miembros (Asesor/a confidencial) a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

1. Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso.
2. Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante la Comisión de Seguimiento, siempre que ésta así lo determine.
4. Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Para llevar a cabo estas funciones, esta Comisión estará dotada de las competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud,

teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En ningún caso la comisión ejercerá funciones disciplinarias, siendo estas únicamente potestad de la empresa. Cualquiera las personas que forman parte de la comisión podrán emitir conclusiones particulares que se harán constar en el informe de conclusiones finales que se elevará a RRHH.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantando acta. Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

UNEATLANTICO garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

Presentación de denuncias

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia o escrita ante la Comisión para la prevención del acoso.

Se ha designado a una persona con formación en prevención de acoso para referir las quejas escritas, bien directamente por parte de la persona afectada o por el miembro de la Comisión que la recoja, quien garantizará la imparcialidad del procedimiento, pudiéndose dirigir ella a través del correo electrónico comision.igualdad@uneatlantico.es o en sobre cerrado.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito a cualquier miembro de la Comisión para la prevención del acoso. Para ello se facilita el modelo de denuncia (Anexo III).

La Comisión para la prevención del acoso:

- a. Valorará la fuente, naturaleza y seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará investigando la situación.
- b. Utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
- c. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- d. Podrá solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- e. Deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no respete este principio.

Evidenciada la denuncia formal interpuesta, la Comisión comunicará la situación a la dirección de la entidad y se procederá al alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objeto 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.

En el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la presentación de la denuncia, siendo los plazos los siguientes:

- En un plazo de 48h hasta un máximo de 5 días laborales para la constitución de la comisión de prevención del acoso.
- Un plazo de 5 días laborables para recabar la información necesaria para la resolución del procedimiento, pudiendo recoger pruebas, realizar entrevistas a la víctima y presunta persona acosadora, personal de su entorno o departamento, etc.)
- Un plazo de 3 días laborables para que la persona presuntamente acosadora pueda formular alegaciones.

- Un plazo de 10 días naturales para elaborar y aprobar el informe sobre el supuesto de acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la fundación de forma inmediata.
- Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas, haciendo uso del compromiso de confidencialidad al que se acogen toda la plantilla del centro y aplicándose medidas específicas (aprobadas previamente por Dirección) si se estima oportuno. En cualquier caso, la adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes o testigos) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

MEDIDAS CAUTELARES

- Hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión de prevención del acoso solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de ubicación, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
- Estas medidas cautelares, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.
- En los casos que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora, será la víctima quien decida si el traslado o cambio de turno, lo realiza ella o la persona agresora. Se facilitará que el cambio se realice lo más rápido posible.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

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

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima.

10. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO Y DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN EL PROCEDIMIENTO:

- **Derecho de protección de la salud** de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- **Deber de sigilo** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Derecho a la intimidad** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizándose que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Derecho a la **confidencialidad**.
- Derecho de audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Derecho a la **presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- **Derecho a la protección frente a represalias** que puedan sufrir cualquiera de las personas que intervienen en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.**

11. REGIMEN SANCIONADOR

El artículo 55 del Convenio Colectivo por el cual se rige UNEATLANTICO “XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación”, considera faltas **muy graves**:

“Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.”

Se considerará en todo caso agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Falsas denuncias:

En el caso de que se determine que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualesquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes frente a la persona denunciante como falta muy grave.

SANCIONES

Según el artículo 54.2 g) del Estatuto General de los Trabajadores se considerará incumplimiento contractual el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Como consecuencia de ello, según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores con relacionado con faltas y sanciones:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El art 58 del Convenio Colectivo por el cual se rige UNEATLANTICO “XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación”, establece como sanción en caso de falta muy grave:

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

En todos los casos el computo comenzará a partir de la fecha en que la fundación tuvo conocimiento, y en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido. Cuando se abra cualquier tipo de expediente informativo para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

12. POLITICA DE DIVULGACIÓN

Se garantizará el conocimiento de este protocolo por parte de toda la plantilla de UNEATLANTICO. Los instrumentos de divulgación serán los canales habituales de comunicación de la organización.

13. 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** sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección y a Representación Legal de la Plantilla.

14. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles, para garantizar su adecuada protección y recuperación.

15. 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; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a la 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 en que se encuentre la persona presuntamente acosada.

A lo largo de todo el procedimiento, se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, como al denunciado/a. todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

16. VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO

El contenido del presente procedimiento es de obligado cumplimiento para todo el personal, entrando en vigor en el momento en que sea aprobado y firmado. Se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro procedimiento.

ANEXO I

UNEATLANTICO hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, UNEATLANTICO declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, UNEATLANTICO se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se puedan producir en la fundación.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso UNEATLANTICO exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, UNEATLANTICO se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, las reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en _____ a _____ de _____ de _____

ANEXO II

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

D./D^a. _____, habiendo sido la persona designada para la tramitación, investigación y resolución de las denuncias en el procedimiento de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, la privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la comisión para la prevención del acoso, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Fdo:

ANEXO III

DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- Persona afectada Representantes de la plantilla
- Recursos humanos Otros (indicar)

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo
- Acoso moral o laboral Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS

NIF: _____

SEXO: Mujer Hombre

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO/ DEPARTAMENTO:

TELÉFONO DE CONTACTO:

DATOS DE LA PERSONA/PERSONAS DENUNCIADA/S

NOMBRE Y APELLIDOS

SEXO: Mujer Hombre

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO/ DEPARTAMENTO:

¿EXISTE RELACIÓN JERÁRQUICA ENTRE AMBAS PERSONAS?

Sí No

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: Persona denunciada y testigos en caso de haberlos

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (especificar)

No

SOLICITUD:

La persona que denuncia solicita la tramitación e investigación de los hechos que se describen siguiendo el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la fundación.

LOCALIDAD Y FECHA: _____

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Este documento deberá ser entregado a la persona mediadora, de forma presencial o a través del correo electrónico