

PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de estos derechos, UATAE asume que las actitudes de acoso sexual o por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral grave o muy grave y comprometiéndose UATAE a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección General y los trabajadores y trabajadoras de UATAE se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La totalidad del personal al servicio de **UATAE DEBERÁ RESPETAR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS** evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o moral por razón de género.

Cualquier trabajador o trabajadora, al servicio de UATAE, puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o moral por razón de género ante la Comisión de Igualdad o el departamento de Recursos Humanos.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

La Comisión de Igualdad o la persona en quien se delegue, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, solo o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. El miembro o miembros de la Comisión de Igualdad, en este procedimiento informal de solución, se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta víctima.

En el plazo de quince días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución encontrada no fuera admitida por ambas partes.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Si la persona denunciante no se considera satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender insuficientes las explicaciones ofrecidas o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. Tal denuncia se podrá formalizar ante Recursos Humanos o la Comisión de Igualdad. Se garantiza la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, así como la debida protección frente a eventuales represalias de los/as que denuncien o testifiquen en el procedimiento, salvo si actuaren de mala fe.

INICIO DEL PROCESO

La víctima, la Comisión de Igualdad y el departamento de Recursos Humanos o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante cualquiera de las instancias previstas en el proceso. Cuando se trate de denuncias verbales, Recursos Humanos valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Una vez que Recursos Humanos y/o la Comisión de Igualdad, tenga conocimiento del problema planteado, recabarán por escrito y convenientemente firmada la denuncia del trabajador/a.

PROCEDIMIENTO

Recursos Humanos actuará de interlocutor en las entrevistas con la persona afectada, que podrá solicitar la presencia de la persona de la Comisión de Igualdad que ella designe. Si no hubiese nadie presente, porque la persona afectada no la reclamase, el departamento de Recursos Humanos informará puntualmente de la situación a la Comisión de Igualdad.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS

En el plazo máximo de treinta días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, Recursos Humanos elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a tomar las medidas disciplinarias oportunas.

En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se determinará cautelarmente la separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. 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.

Se garantizará que en el ámbito de UATAE 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 a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, 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 tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Serán consideradas **FALTAS MUY GRAVES** y sancionadas de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria del denunciado/a, sin poderse vulnerar el principio de non bis in ídem (no dos veces por lo mismo).

En los demás casos, el acoso sexual se considerará **FALTA GRAVE** y como tal será sancionada.

Quien realice actos de **ACOSO MORAL** por razón de género o quien imparta órdenes tendentes a su realización incurrirá en la responsabilidad disciplinaria derivada de un acto discriminatorio por razón de sexo.