

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 2018-2020



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CONTENIDO

DECLARACION DE PRINCIPIOS	4
PRINCIPIOS BÁSICOS	4
CAUSAS Y MANIFESTACIONES	5
CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA, EMPRESA Y/O ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD	6
AMBITO DE APLICACIÓN	8
VIGENCIA DEL PROTOCOLO	8
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	9
ACOSO SEXUAL	9
ACOSO POR RAZON DE SEXO	10
DISCRIMINACIÓN DIRECTA:	11
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:	11
GRADUACIÓN DE FALTAS	12
SANCIONES	14
MEDIDAS PREVENTIVAS	15
MEDIDAS DE ACTUACION. FASES.	15
1º) COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	16
2º) COMISIÓN DE IGUALDAD	16
3º) PROCEDIMIENTO INFORMAL	16
4º) PROCEDIMIENTO FORMAL	18
INCOMPATIBILIDADES	20

MEDIDAS CAUTELARES	20
5º) FASE DE SEGUIMIENTO	21
DISPOSICIONES FINALES	22
REGISTRO 1: DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	23
REGISTRO 2: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	26
REGISTRO 3: RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD SOBRE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	27

DECLARACION DE PRINCIPIOS

La dirección de FUNDACION GENERAL UA establece el presente protocolo con el objeto de establecer un sistema que permita definir, prevenir y actuar en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la empresa.

Todas las personas tienen derecho a un trato digno y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atenta contra su dignidad. Es por ello, que el FUNDACION GENERAL UA no permitirá ni tolerará estas situaciones y establece las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de situaciones que puedan vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras.

PRINCIPIOS BÁSICOS

- 1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- 3º.- Estas conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, una vez probadas, se considerarán faltas muy graves. Se incluyen en el protocolo otro tipo de conductas que pueden ser consideradas como faltas leves, graves o muy graves.
- 4º.- Se protegerá especialmente al trabajador o trabajadora que haya sido víctima de tal situación, salvaguardando su confidencialidad.
- 5º.- Todo el personal de FUNDACION GENERAL UA y en especial la alta dirección, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral seguro y digno.

6º.- El presente protocolo establece los medios para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para la rápida respuesta (tanto por vía formal como informal) en el caso de que estos hechos lleguen a producirse, y que deberán derivarse de la pertinente investigación caracterizada por el rigor, seriedad y objetividad necesarias.

7º.- Este protocolo se enmarca en las normas constitucionales, laborales y cuantas referencias legislativas la amparen.

CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hacen que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, EMPRESA Y/O ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: psíquicas, físicas y laborales:

- Psíquicas: Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, miedo a relacionarse, llegando a afectar a su entorno personal y a sus relaciones sexuales, etc.
- Físicas: Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- Laborales: Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del

absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo de la víctima por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración o empresa si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de al acosador o acosadora.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

AMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en FUNDACION GENERAL UA, independientemente del vínculo jurídico que les una a la misma y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al colectivo de estudiantes en prácticas y al personal en formación contratado, etc. siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por FUNDACION GENERAL UA, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tendrá una vigencia de tres años desde el día siguiente al de su aprobación por parte del Comité de Igualdad del FUNDACION GENERAL UA y deberá ser revisado y en su caso modificado o actualizado en un plazo máximo de seis meses a contar desde el día posterior a su periodo de vigencia.

SE PRORROGARÁ TÁCITAMENTE DE MANERA INDEFINIDA EN EL CASO DE QUE NO SE PUEDA REUNIR LA COMISIÓN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

ACOSO SEXUAL

Acoso sexual es 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.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de

trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquél no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros, e incluso clientes, proveedores, o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

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. Será considerado una conducta discriminatoria por razón de sexo.

- La discriminación por razón de sexo hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo.
- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a

impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

GRADUACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas **FALTAS MUY GRAVES** las siguientes conductas:

- a) El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- b) 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 parte de 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.
- c) El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- e) La adopción de 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 sí mismas o frente a terceras personas.
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- g) Acusar falsamente a una persona de acoso sexual, chantaje sexual y/o acoso por razón de sexo
- h) Tolerar o encubrir casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de superiores jerárquicos
- i) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

Serán consideradas **FALTAS GRAVES** las siguientes conductas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- e) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- f) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

Serán consideradas **FALTAS LEVES** las siguientes conductas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, gestos obscenos, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- c) La incorrección con el público y con los compañeros o compañeras y/o personas subordinadas.

Se consideran **AGRAVANTES** de estas conductas

- el abuso de situación de superioridad jerárquica
- la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

- la alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- No aceptar el procedimiento seguido por el instructor o el dictamen de la Comisión de Igualdad
- Permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del proceso
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial

SANCIONES

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las establecidas en el Convenio Colectivo vigente.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva

MEDIDAS PREVENTIVAS

Comunicación e Información: La empresa deberá poner a disposición de toda la plantilla el contenido íntegro de este Protocolo así como elaborar folletos informativos con un resumen de las conductas consideradas acoso sexual y acoso por razón de sexo, las diferentes sanciones así como la forma de poner en conocimiento del Comité de Igualdad las situaciones de acoso que puedan ocurrir en la empresa y el procedimiento a seguir. El citado protocolo y el folleto informativo se incluirán en el Manual de Bienvenida.

Sensibilización y Formación: Dentro de las acciones de sensibilización de igualdad de género recogidas en el Plan de Igualdad de la empresa, se recogerán también los aspectos relacionados con la prevención y actuación de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, los derechos y deberes que la plantilla tienen en este aspecto así como la importancia del respeto mutuo a todas las compañeras y compañeros.

MEDIDAS DE ACTUACION. FASES.

Los procedimientos de actuación deberán desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deberán garantizar y proteger tanto la intimidad, como la dignidad de las personas involucradas. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas.

1º) COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Todos los trabajadores y trabajadoras de FUNDACION GENERAL UA, sin excepción, deben conocer el presente protocolo y los mecanismos necesarios para la formulación de denuncias relativas a cuantos aspectos relacionados con los puntos anteriores sufran en el ámbito de la empresa o sean conscientes de estas situaciones en otros compañeros y compañeras.

La empresa facilitará el presente protocolo por los medios de comunicación interna más eficaces. Al mismo tiempo, entrará a formar parte de la documentación de bienvenida a las nuevas incorporaciones.

2º) COMISIÓN DE IGUALDAD

El órgano responsable de recibir las comunicaciones de los hechos que presuntamente puedan provocar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo es la COMISIÓN DE IGUALDAD. Esta comisión también tiene entre sus competencias las de derivar el hecho a las autoridades laborales o jurídicas oportunas en el caso de que el hecho pueda ser constitutivo de delito o tomar las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa, así como prestar apoyo y orientación a las personas que puedan ser víctimas de las situaciones de acoso.

3º) PROCEDIMIENTO INFORMAL

El tratamiento informal tiene como objeto buscar la solución del conflicto mediante una mediación entre las partes implicadas para obtener o lograr una solución satisfactoria. Debe realizarse rápida y confidencialmente El objeto de este método es indagar en el conflicto buscando una solución negociada.

Este tratamiento informal se podrá iniciar mediante comunicación verbal a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Igualdad o comunicándolo a través de un breve escrito a la

dirección de correo electrónico de la comisión de igualdad y de cuya existencia todo el personal de la empresa deberá ser informado y tendrá conocimiento.

Esta comunicación – a la que no llamaremos denuncia por entender que la denuncia sería la que se realiza en el procedimiento formal- puede ser realizada tanto por la persona que se siente acosada, como por delegados y delegadas sindicales, de personal, del comité de empresa, de la junta de personal o del comité de prevención de riesgos laborales, sindicatos e incluso, por una tercera persona de confianza de la víctima.

La persona de la Comisión de Igualdad, inmediatamente a tener conocimiento de un posible caso de acoso, lo pondrá en conocimiento ante la Comisión de Igualdad.

La víctima podrá elegir a una de las personas de la Comisión de Igualdad, para que dirija todo el procedimiento. Esta persona podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta..., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Si la persona acosada no eligiera motu proprio a ninguna de las personas que componen la Comisión de Igualdad, ésta será la que nombre la persona que realizará las funciones descritas en este apartado.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

En el plazo de 15 días, la persona que dirige el proceso valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso del que podría resultar:

1- La conclusión del caso debido a las siguientes causas (entre otras):

- La no existencia de tal acoso
- La adopción de las actuaciones que se estiman convenientes con aceptación por ambas partes, víctima y persona acosadora.

2-La no conclusión del caso debido a que la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor o agresora. Ante esto, lo que se presenta es la posibilidad de presentar denuncia a través del método formal.

El procedimiento informal siempre se iniciará con el consentimiento expreso por parte de la víctima.

4º) PROCEDIMIENTO FORMAL

En el caso de que los hechos producidos se consideren suficientemente graves o probados, la Comisión de Igualdad podrá optar por un procedimiento formal, que siempre se iniciará con el consentimiento expreso por parte de la víctima.

La Comisión de Igualdad deberá nombrar a una persona como instructor del proceso, el cual llevará personalmente la investigación. Este instructor no deberá tener ningún tipo de relación familiar o personal ni con el denunciado/a ni con el/la denunciante, ni ser compañero en el mismo departamento o área. Del resultado de las averiguaciones realizadas se dará cuenta a la Comisión de Igualdad.

En todas las etapas del proceso se mantendrá la adecuada confidencialidad y respeto a las personas que hayan presentado la denuncia, a las víctimas y a los denunciados/as, a los que se deberá respetar y hacer respetar su derecho a la presunción de inocencia.

En un plazo máximo de 10 días, el instructor deberá tener concluido un informe preliminar sobre la veracidad y gravedad de los hechos que presentará a la Comisión de Igualdad reunida de manera extraordinaria a tal efecto.

La denuncia de los hechos deberá ser formulada mediante un escrito (*REGISTRO 1*) dirigido a la Comisión de Igualdad o a la Dirección de Recursos Humanos, que derivará la denuncia a la Comisión de Igualdad. Este escrito debe explicitar con claridad los hechos, los presuntos autores y los medios de prueba que aporta. El escrito solo puede ser firmado por la propia víctima.

La Comisión de Igualdad, basándose en las pruebas aportadas por el Instructor del caso en su informe resolverá:

- El cierre del expediente en el caso de que las pruebas no sean concluyentes, haciendo constar si la denuncia fue presentada o no de buena fe. En el caso de que quede sobradamente probado que el/la denunciante actuó de mala fé se determinarán las responsabilidades y sanciones que conlleve este hecho en cuanto a medidas disciplinarias.
- Adopción de medidas cautelares: en el caso de que los hechos puedan ser constitutivos de un delito que deba ser puesto en conocimiento de las autoridades laborales y jurídicas pertinentes, y en virtud del perjuicio que pueda estar siendo causado a la víctima, se propondrá alguna de las siguientes medidas cautelares como el traslado o el cambio de puesto de trabajo.
- Si se consideran probados los hechos y en función del tipo, intensidad, reiteración y daño provocado, se graduará la falta como grave o muy grave, aplicando en ese momento las sanciones correspondientes. En este caso las medidas a adoptar deben considerar que el /la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo departamento (o en el mismo edificio de ser posible tal medida). En este caso será la víctima quien tomará la decisión de permanecer en su puesto o ser trasladada, sin que esto suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Las conclusiones serán comunicadas por escrito a las partes que hayan intervenido en el proceso.

INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante- denunciado/a) tuviese respecto a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad y por razón de sexo una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro de la Comisión quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho procedimiento concreto y se sustituirá por el o la suplente previamente designado.

Si un miembro de esta Comisión fuera denunciado/a o denunciante, quedará impedido/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de un miembro de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, por cualquier otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, se podrá acudir, si /as circunstancias lo permiten, a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio o a la Comisión de Igualdad que, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona Instructora del Expediente de investigación solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento correspondiente facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

5º) FASE DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad deberá comprobar que tras la asunción de estas medidas los hechos constitutivos de acoso han cesado. Si el/la agresor/a tomara represalias por los hechos denunciados, esta circunstancia se considerará falta laboral grave.

Si cualquier persona implicada en el proceso diera a conocer por cualquier medio directo o indirecto los datos personales de las personas implicadas (víctima, agresor/a o denunciante) será considerado también como falta laboral grave.

Durante el proceso de instrucción, resolución o posteriormente, los empleados y los representantes sindicales podrán solicitar información sobre el número de casos tratados por la comisión, su resolución y sanciones impuestas, pero salvaguardando siempre los datos de carácter personal o cualquier otro que pueda llevar a identificar a víctima y agresor/a.

Si se modificara a nivel legal o particular de la empresa las circunstancias definitorias de acoso o las sanciones a imponer, la comisión deberá adecuarse de forma inmediata a las actuales circunstancias.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA- Todas las partes signatarias del presente Protocolo, manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no impiden que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción ante instancias externas a FUNDACION GENERAL UA, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

SEGUNDA.- Tanto la Dirección de Recursos Humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

TERCERA.- El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su publicación. Se establece una validez de tres años, adquiriéndose el compromiso de revisar el funcionamiento del presente protocolo al final de dicho periodo. En caso de no existir modificación alguna del contenido, la validez del documento se entenderá tácitamente prorrogada por el mismo periodo.

REGISTRO 1: DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

(A cumplimentar por la persona instructora junto con la persona denunciante)

FECHA:

PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Departamento y puesto de trabajo:

Teléfono:

Denuncia en calidad de:

- Víctima Representación Sindical
 Testigo Responsable del área o departamento

Tipo de acoso:

- Acoso Sexual Acoso por razón de sexo

VÍCTIMA DEL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: *(cumplimentar si la víctima no es la persona denunciante)*

Nombre y Apellidos:

DNI:

Departamento y puesto de trabajo:

Teléfono:

¿Ha puesto en conocimiento de su superior/a jerárquico/a los hechos?

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:

DNI:

Departamento y puesto de trabajo:

Teléfono:

Relación con la víctima:

- Mismo nivel jerárquico Superior jerárquico
 Mismo departamento Diferente departamento

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DE LA VÍCTIMA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DE LA PERSONA DENUNCIADA:

PRUEBAS O ACREDITACIONES DE LOS HECHOS (Documentales, testimonios de otras personas, etc.)

FECHA:

FIRMA DE LA VÍCTIMA

FIRMA DEL INSTRUCTOR

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIADA

REGISTRO 2: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A/ATT. D./D^a:

FECHA:

Mediante la presente le notificamos la denuncia interna presentada contra usted por Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo

De acuerdo con el Protocolo de Prevención y actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo de FUNDACION GENERAL UA, del que adjuntamos copia para su información, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente del que soy responsable instructor.

Con el fin de poner en su conocimiento los hechos denunciados así como el procedimiento a seguir, le citamos a una reunión que tendrá lugar:

DIA:

HORA:

UBICACIÓN:

A esta reunión podrá venir acompañado/a, si así lo desea, de una persona que le asesore. Su no comparecencia puede ser considerado en el procedimiento como una obstrucción a la investigación de los hechos.

FIRMADO: LA PERSONA INSTRUCTORA

RECIBÍ: LA PERSONA DENUNCIADA

FECHA:

FECHA:

REGISTRO 3: RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD SOBRE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A/ATT. D./D^a:

FECHA:

Mediante la presente le notificamos la resolución acordada por el Comité de Igualdad de FUNDACION GENERAL UA sobre la denuncia interna presentada contra usted por Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo

ANTECEDENTES DEL HECHO:

PROCEDIMIENTO SEGUIDO:

RESOLUCIÓN ACORDADA POR EL COMITÉ:

TIPO DE FALTA:

- No existe falta Falta Leve
 Falta Grave Falta Muy Grave

SANCIÓN IMPUESTA:

FIRMADO: LA PERSONA INSTRUCTORA

RECIBÍ: LA PERSONA DENUNCIADA

FECHA:

FECHA: