

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico

La dirección y la representación legal de la plantilla expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico, en los términos que se describen en este procedimiento, y se comprometen a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Para ello, asumen el compromiso, de manera separada o conjunta, de realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso en sus diferentes manifestaciones con el objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas. Asimismo, garantizarán el conocimiento efectivo de este protocolo por todas las personas y a todos los niveles de la empresa.

Todo el personal de EMGRISA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y por razones de género. Las personas con mando tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que este acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. Cualquier persona que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de género deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de los cauces señalados en el presente protocolo.

Para asegurar estos objetivos, y con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establece el presente protocolo de actuación como procedimiento interno.

1. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de los centros de trabajo incluidos dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación del convenio colectivo de afectación de EMGRISA.

2. Acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico

Todas las modalidades de acoso que se describen a continuación son formas de acoso laboral, en la medida en que son comportamientos hostiles o vejatorios a los que se somete a una persona en el ámbito laboral de forma sistemática y que, como consecuencia de ello, le provocan problemas psicológicos y profesionales.

Se entiende por **acoso por razón de género** cualquier comportamiento realizado en función del género de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por **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.

Se entiende por **acoso psicológico o moral** (*mobbing*) cualquier comportamiento vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psicológicamente.

3. Principios generales del procedimiento

La dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico.

El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes **principios**:

- 1º. Confidencialidad, sigilo profesional y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por ese motivo.
- 2º. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de quien denuncie y del/la denunciado/a.
- 3º. Tramitación urgente. El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.
- 4º. Investigación formal y exhaustiva de los hechos denunciados, con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- 5º. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso por razón de sexo, acoso sexual o psicológico resulten acreditadas, así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehaciente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la instrucción del expediente hasta resolución judicial firme, dándose por interrumpido el plazo de prescripción de las posibles faltas o sanciones.

4. Procedimiento

La presentación de la denuncia puede realizarla toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico, la representación de la plantilla o cualquier otra persona de EMGRISA que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de esta naturaleza.

La persona denunciante podrá vetar a cualquier miembro del Órgano de Vigilancia siempre que su implicación personal o profesional con el caso, por razones justificadas, pueda afectar a la neutralidad de la instrucción.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Este procedimiento se estructura como sigue:

- 1º. Las **denuncias** por acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico se formularán por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación ante el Órgano de Vigilancia, y se dirigirán por escrito a la dirección de correo electrónico canaldedenuncias@enusa.es. Si tras un primer análisis de la información disponible se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

En la denuncia figurará, idealmente:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
 - Nombre de la persona acosada.
 - Nombre de la persona presunta culpable de acoso.
 - Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
 - Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado.
 - Nombre de las personas testigos, si las hay.
 - Acciones que se hayan emprendido.
 - Firma de la persona que presenta la denuncia.
- 2º. Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de **expediente informativo** por parte del Órgano de Vigilancia, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de

- acoso denunciado, a cuyo efecto el/la instructor/a del expediente podrá proponer la adopción de las medidas que considere necesarias.
- 3º. La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación legal de la plantilla. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
 - 4º. Además podrá designar a una **persona de confianza** que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el/la instructor/a o la empresa le dirijan.
 - 5º. **El/la instructor/a** practicará cuantas diligencias considere conducentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
 - 6º. El **proceso** deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un **máximo de 30 días**.
 - 7º. Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el/la instructor/a podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.
 - 8º. Concluida la fase de averiguación de los hechos, el/la instructor/a elaborará **un Informe de conclusiones** del que se dará traslado a la Dirección de EMGRISA. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la representación social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la representación social o afecte a algún miembro de dicha representación.
 - 9º. Este Informe expresará la convicción, o no, del/a Instructor/a de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.
 - 10º. La dirección, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso por razón de género o acoso sexual o psicológico dará lugar, siempre que el/la autor/a se halle dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

- 11º. Igualmente, se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaran ser falsos y el/la denunciante haya actuado de mala fe.
- 12º. Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas, se informará a la Comisión de Igualdad, garantizando el anonimato de las personas involucradas.