

**- PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN UC10, S.A.**

La Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan la dignidad, el derecho a la integridad moral y física y la no discriminación, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Aplicar una política en el ámbito empresarial que garantice un entorno laboral sin acoso, garantiza un entorno laboral aceptable.

Con esta finalidad, UC10, S.A. declara que:

- ✓ No se permitirá el acoso en el trabajo, ya que supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Rechaza cualquier tipo de acoso sexual en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadoras ni cuál es su rango jerárquico.
- ✓ Cualquier acción o conducta de esa naturaleza, se considerará falta laboral y será sancionada tal y como determina el presente protocolo.
- ✓ Se protegerá al trabajador/a víctima de esta situación, adoptándose las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, guardando la confidencialidad y sigilo profesional, no vulnerando en ningún momento la presunción de inocencia.
- ✓ Se debe garantizar un entorno laboral sin acoso, donde los mandos tienen la obligación de garantizar que no se produzca acoso en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- ✓ Si llegara a producirse se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y evitar que los hechos vuelvan a repetirse.
- ✓ Cada persona debe determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, debiendo hacérselo saber al acosador/a, pudiendo utilizar para ello cualquiera de los procedimientos que se establecen en este protocolo.
- ✓ La empresa debe regular por medio de este protocolo el problema del acoso laboral, estableciendo un método para prevenir, solucionar y garantizar las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- ✓ La empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respeto a los principios establecidos en este protocolo y la exigencia de disponer de planes de igualdad.

### **9.1.1.- DEFINICIÓN DE ACOSO**

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo:

#### **a) 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. Hay varios tipos de acoso sexual:

- Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”. Cuando la negativa de una persona a esta conducta se utiliza como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de dicha persona a la formación, trabajo o continuidad en el mismo, a la promoción, al salario etc.

Son sujetos activos de este tipo de acoso las personas jerárquicamente superiores.

- Acoso sexual ambiental. Los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, que produce un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. También pueden ser sujetos activos los/as compañeros/as de trabajo o terceras personas, que tengan una relación laboral con la empresa.

En este sentido, se relacionan las siguientes conductas:

- De Intercambio (Chantaje Sexual)

Acercamiento físico excesivo e innecesario, deliberado e intencionado y no consentido ni solicitado.

Invitaciones a actividades sociales, fuera del ámbito laboral que no sean deseadas y que son innecesarias por su carácter e intencionalidad sexual.

Petición de favores sexuales, impúdicos y comprometedores, incluidas las que se asocian a una mejora de las condiciones de trabajo o su estabilidad en el empleo.

Cualquier comportamiento que tenga como objetivo o causa la discriminación, abuso, vejación o humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.

- De carácter Ambiental.

Comentarios u observaciones de naturaleza y contenido sexual sobre la condición o apariencia del trabajador o trabajadora.

Uso de cualquier tipo de dibujo, fotografía, viñeta o cualquiera otro que tenga un contenido sexualmente explícito.

Cualquier tipo de contacto, a través de teléfono, carta o mensajes.

#### **b) Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento hecho con el propósito de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### **c) Acoso Moral**

El "acoso moral o mobbing" es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta que supone directa o indirectamente un atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, anulando su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando al entorno laboral de manera negativa.

Formas de expresión del "mobbing":

- Mediante comentarios injuriosos, actos que ridiculicen a la persona, reírse públicamente de él/ella, de su aspecto físico, sus gestos, su voz, su estilo de vida, etc.
- En el ejercicio de su trabajo, mandarle trabajo en exceso, de difícil ejecución, innecesario, monótono o repetitivo, con exceso de cualificación o con menor cualificación, enfrentarle a situaciones de conflicto de rol, etc.
- Manipular la información en cuanto a trabajo, funciones, responsabilidades, métodos de trabajo a realizar, manteniéndole en una situación de incertidumbre, hacer un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente como implícitamente utilizando los medios habituales.
- Situación de inequidad mediante diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades en cuanto a la remuneración.

Se distinguen tres tipos de acoso:

- Laboral descendente, en el que la persona ocupa un cargo superior a la víctima, su jefe/a.
- Laboral horizontal, se produce entre compañeros/as de igual nivel jerárquico, pudiendo deberse a envidias, celos, competitividad o solamente personales. Se busca entorpecer el trabajo del compañero/a, deteriorando su imagen o atribuyéndose méritos ajenos.
- Laboral ascendente, el acosador ocupa un puesto inferior al de la víctima, se puede deber a ascenso laboral, pasando a tener como subordinados/as a sus anteriores compañeros/as. Si se incorpora a la empresa una persona con rango superior, también se da este tipo de acoso.

### **9.1.2.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para evitar casos de acoso, se deben poner en marcha medidas tales como:

#### 1.- Prevención y evaluación de los riesgos psicosociales.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre personas pueden favorecer o evitar conductas inadecuadas, por lo que la prevención de las mismas, deben plantearse en el contexto de una acción global.

#### 2.- Divulgación del Protocolo.

Se dará a conocer este Protocolo a todos los/as trabajadores/as y en todos los departamentos de la Empresa. Se garantizarán ambientes de trabajo en los que se respetará la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

#### 3.- Responsabilidad.

Los/as trabajadores/as deben garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona. En el ámbito de la Dirección, deben evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

### **9.1.3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

La empresa debe disponer de un Protocolo a seguir en caso de producirse quejas o reclamaciones por motivo de una situación de acoso.

Este será el siguiente:

#### **a) Denuncia**

Se iniciará el proceso tras presentar una denuncia interna a la persona nombrada por la empresa (en este caso al Mediador en caso de Acoso), aunque también podría hacérsela

llegar a otro/a directivo/a, que se encargará de hacerla llegar al designado previamente por la empresa. En caso de que la persona implicada sea el responsable de área, se pondrá en conocimiento del Gerente.

Se hará constar en la denuncia:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona presuntamente acosada.
- Nombre de la persona presunta culpable del acoso.
- Naturaleza y hechos del presunto acoso sufrido
- Fecha y hora en los que sucedieron los hechos.
- Nombre de testigos si los hubiera.
- Acciones que se han emprendido
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

También podrán presentar la denuncia personas que sean conocedoras de la situación de acoso.

### **b) Procedimiento**

Si el conflicto pudiese resolverse mediante una persona mediadora, de forma amistosa, deberá hacerse por esta vía y de manera inmediata.

Si el grado de acoso es mayor o no se puede llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación con mayor profundidad.

La persona designada por la empresa, para resolver casos de acoso, deberá adoptar medidas cautelares, tales como traslados, cambios de puesto, etc.

El denunciado debe tener conocimiento de la denuncia y podrá presentar informe de alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

### **c) Investigación**

La persona designada no tendrá relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo y contará con los medios que estime conveniente.

La intervención de testigos de cualquier índole debe ser confidencial y se observará respeto tanto a la persona denunciante como a la denunciada, tratando todas las acciones que se lleven a cabo de manera prudente, manteniendo siempre el beneficio de la presunción de inocencia, para ello, se firmará un acuerdo de confidencialidad entre todas las personas implicadas.

Las acciones se documentarán por escrito, levantándose actas y dando conformidad las personas indicadas de que lo transcrito corresponde fielmente a las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En el plazo de 15 días naturales y una vez finalizada la investigación, se elaborará el informe definitivo, indicando las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes, instando si es necesario a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

#### **d) Resultado del Informe**

- Sanción: Teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, el tipo de intensidad de la conducta y la reiteración, se graduará como falta grave o muy grave.

- Sobreseimiento: Si las pruebas no son concluyentes, se estudiará si la denuncia fue presentada o no de buena fe.

Si la denuncia se hizo de mala fe y la denuncia resulta sobreseída a la persona denunciante se le abrirá un expediente disciplinario.

En caso de sanción y si no conlleva traslado forzoso o despido, la empresa adoptará medidas de manera que la víctima y el agresor no convivan en el mismo ámbito laboral.

Si el agresor toma represalias sobre el denunciante o cualquier persona que participara en el proceso, se considerará una falta laboral y se abrirá un expediente disciplinario.

Se considerará como falta grave la divulgación de datos del procedimiento, pudiéndose tomar cualquier otra medida legal.

#### **e) Faltas**

Las faltas se enumerarán como graves y muy graves, estableciéndose de la siguiente manera:

- Grave:

- Acoso de carácter ambiental.

- Muy Grave:

- Acoso de intercambio o chantaje sexual.

- Reincidencia en la comisión de una falta grave.

- Conductas calificadas como graves en sentencia firme

- Conductas incluidas en este protocolo y definidas como tal por su intensidad o relevancia social.
- Falta graves de un/a directivo/a con preeminencia laboral sobre la persona agredida.

Se consideran agravantes:

- Reincidencia en el acoso.
- Existencia de dos o más víctimas.
- Conductas intimidatorias o represalias por el/la agresor/a.
- En caso de que el/la agresor/a tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- Cualquier discapacidad física o mental en la persona acosada.
- Alteraciones médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
- Situación laboral de contrato temporal, en periodo de pruebas o becario/a de la víctima.

#### **f) Sanciones**

Las sanciones se recogen en el Convenio Colectivo o Norma vigente en cada momento.

#### **g) Seguimiento**

Corresponde a la persona designada por la empresa, el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las normas, prestando especial atención al apoyo y rehabilitación de las víctimas.

#### **h) Garantía del Procedimiento**

A todas las personas participantes se les exigirá el deber de sigilo.

Se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.