

ANEXO I

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL
ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. El ordenamiento español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela (arts. 10 y 15 de la Constitución Española), y de manera específica en el ámbito de las relaciones laborales, se ha traducido en la incorporación, dentro de los derechos básicos del trabajador, de la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 4.2 del ET).

Por este motivo, las partes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y, considerando que suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, asumen el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

La existencia de códigos de conducta que regulen mínimamente las relaciones interpersonales en la empresa no garantiza, como es obvio, la no aparición de conflictos en los que se encuentre comprometido el respeto por la dignidad del trabajador o de la trabajadora, en cualquiera de sus manifestaciones. Ante la aparición de un conflicto de esa naturaleza es necesario intervenir de manera ágil y eficaz en orden a comprobar su existencia, conocer la dimensión del problema y sus causas. Por ello se ha considerado necesario establecer un cauce de denuncia, investigación y de respuesta ante la aparición de situaciones de incumplimiento laboral de esa naturaleza. Para contribuir a la eficacia de este procedimiento, se ha tratado de simplificar los criterios de funcionamiento, y garantizar la confidencialidad de la información denunciada por la persona objeto del presunto acoso o de cualquier empleado que tenga conocimiento de la aparición de este tipo de conductas.

No debemos olvidar que la existencia de un clima laboral de respeto del derecho a la integridad física y moral de las personas es responsabilidad de todos los que prestamos nuestros servicios en IAT, y no exclusivamente de la Dirección, sobre todo en orden a facilitar el conocimiento de dicho tipo de conductas. Por lo que es preciso que todos tomemos conciencia de que es necesario colaborar en que se eviten o, en su caso, se corrijan ese tipo de situaciones, siendo responsabilidad de todos los integrantes de la plantilla de IAT velar por un entorno laboral libre de acoso (moral, sexual y por razón de sexo).

Al tratarse de un procedimiento específico de tutela del derecho a la dignidad de las personas en directa relación con posibles conductas de acoso, se excluye del ámbito del mismo la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que pueda producirse dentro del ámbito laboral o como consecuencia de la prestación del trabajo.

Dichas actuaciones de acoso no serán toleradas en el ámbito de IAT y serán sancionadas de conformidad con lo que establece el Convenio Colectivo de aplicación. Debe tenerse en cuenta que estas actuaciones, además de una falta laboral, pueden dar lugar a otro tipo de responsabilidades legales, inclusive de índole penal.

II. ACCIÓN PREVENTIVA

Desde la Dirección de IAT se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

Comunicación

Se difundirá la existencia de un Protocolo y como se pone en marcha, a todas las personas que integran la plantilla de IAT, con la finalidad de evitar y prevenir las conductas de acoso, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.

Nombramiento de persona de la Dirección como Interlocutor.

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier trabajador que pudiera tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de D. José Luis Mora Guzmán, que actuará como representante de la Dirección.

Responsabilidad

Todos los trabajadores de IAT tienen la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y libre de todo acoso.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la protección a la persona que presuntamente lo sufra y la puesta en marcha de los procedimientos correspondientes con el objeto de poner fin a la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

Formación

IAT valorará incluir esta materia en los programas de formación.

III. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Acoso moral

Constituye acoso moral o *mobbing* la realización reiterada de actos de hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo que dispone el Código Penal, 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. Así, el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en relación o como consecuencia del trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, sabiendo o debiendo saber el sujeto activo que su conducta es indeseada por la víctima.

Constituye **acoso por razón de sexo**, todo 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.

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

El acoso debe crear objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo y se caracteriza porque se trata de comportamientos indeseados por la persona objeto de los mismos.

Se ha de tener en cuenta que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual y que este tipo de conducta puede darse tanto entre compañeros con el mismo nivel jerárquico como entre responsables y subordinados.

IV. PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. ENCARGADO DE GESTIONAR EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Dentro de las funciones de D. José Luis Mora Guzmán se incorpora de manera específica, como representante de la Dirección, la de velar por la existencia de un adecuado clima laboral de respeto a la dignidad de todos los empleados y empleadas y de gestionar, investigar y resolver las situaciones de acoso de las que tenga conocimiento a través de la denuncia que pueda formular la persona que presuntamente sea víctima o tenga conocimiento de ese tipo de conducta o por cualquier otro medio de información.

2. PAUTAS DE ACTUACIÓN

2.1. Comunicación y ratificación de la denuncia

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o los empleados que puedan tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá comunicarlo al representante de la Dirección mediante una carta o correo electrónico donde se recoja una breve descripción de los hechos, los datos de la persona o personas implicadas y toda aquella información que considere necesaria para facilitar la intervención inmediata del Instituto.

Para evitar la aparición de denuncias falsas o precipitadas, una vez recibida la misma, se requerirá a la persona denunciante que proceda a ratificar ante el representante de la Dirección el contenido de la misma.

2.2. Investigación de los hechos objeto de denuncia

Una vez recibidos los escritos de denuncia y de ratificación de la denuncia, el representante de la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité de Dirección que ordenará la apertura de un expediente de investigación en el que intervendrán las personas que el Comité de Dirección nombre (sin descartar personal externo experto).

Durante la tramitación del expediente, podrán acordarse, con carácter cautelar y a instancia de cualquiera de las partes implicadas, cambios de

puesto de trabajo u otras medidas que eviten la aparición de nuevas situaciones de conflicto.

El proceso de investigación constará de las siguientes etapas:

a) Toma de declaración a cada una de las partes

Como primera medida se procederá a entrevistar al trabajador que presuntamente sea víctima de la situación de acoso denunciada, que podrá en ese acto proponer los medios de prueba que podrían acreditar la veracidad y dimensión de los hechos denunciados. Del desarrollo de este trámite se dejará constancia escrita que deberá ser firmada por el declarante. Posteriormente, se procederá a tomar declaración al trabajador o trabajadora denunciada, quién podrá asimismo proponer los medios de prueba que estime procedentes a sus intereses exculpativos, debiendo al término de este trámite firmar el documento en el que se recoja su declaración.

b) Práctica de los medios de prueba propuestos por las partes: Declaración de los testigos

Concluida la fase de toma de declaración de las personas implicadas se procederá a tomar declaración a los empleados que hayan sido designados por aquellos como medio de prueba para acreditar sus respectivas versiones de los hechos objeto de investigación. En el supuesto de que el número de testigos propuestos fuese elevado se solicitará a los proponentes que elijan a aquellos que consideren de mayor importancia para el esclarecimiento de los hechos investigados. Las declaraciones prestadas se recogerán documentalmente y una vez leídas serán firmadas por el autor de las mismas.

La tramitación de este procedimiento deberá realizarse con celeridad y con pleno respeto a los principios de dignidad y de presunción de inocencia, debiendo, las personas que lo instruyan en nombre del Comité de Dirección, como el resto del personal implicado de alguna forma en el proceso de investigación, guardar el debido sigilo y confidencialidad.

2.3. Conclusión y resolución del proceso de investigación

Concluida la fase de investigación de los hechos denunciados, dentro del plazo máximo de 15 días laborables desde su conclusión, el equipo encargado de la instrucción emitirá de forma conjunta un Informe en el que se recoja de manera detallada el resultado de la declaración de las personas directamente afectadas y de los medios de prueba practicados, su valoración sobre la realidad y, en su caso, la trascendencia de la conducta denunciada. En función de dicho resultado podrá proponer la imposición de sanciones al trabajador o trabajadora causante del daño sufrido por la persona que haya sido víctima de la conducta investigada, que en función de su gravedad podrá implicar incluso el despido disciplinario (art. 54.2, letra g) del Estatuto de los Trabajadores).

En el supuesto de que se constate que el trabajador/a denunciante haya obrado de mala fe, lanzando falsas acusaciones hacia el denunciado, podrá imponer asimismo las medidas sancionadoras necesarias al denunciante.

Copia de este Informe será remitido a la Dirección General de la Entidad y a las personas directamente afectadas y a los representantes legales de los trabajadores, en el caso de que existiesen.

3. EJERCICIO DE ACCIONES LEGALES POR LAS PERSONAS QUE SEAN VÍCTIMAS DE SITUACIONES DE ACOSO

La tramitación del presente procedimiento interno de investigación y, en su caso, de sanción es voluntaria, por lo que las personas afectadas podrán, al margen del mismo, ejercitar las acciones legales que estimen convenientes.