

# **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y MORAL**

## **GENERAL**

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La comisión de Igualdad, constituida el pasado 22 de mayo de 2008, en línea con lo reflejado en el art. 55 del Convenio 2007/2009 de La Montañesa VEOLIA Transporte, se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología, condiciones físicas, tendencias sexuales, etc, velando para que las personas puedan trabajar en un ámbito, libre de acoso de cualquier tipo.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

El objetivo del protocolo de acoso sexual y moral, consiste en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la Compañía, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

En virtud del presente código de conducta, la Dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, estableciendo como finalidad la resolución de los citados conflictos.

Todas las personas que trabajan en La Montañesa VEOLIA Transporte, tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dichos procedimientos.

## **ACCIÓN PREVENTIVA**

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de la Empresa se fomentarán medidas encaminadas a evitarlas, tales como:

**Comunicación:** Garantizando el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la empresa.

**Responsabilidad:** Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

**Formación:** Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se tendrá en cuenta esta materia en los futuros programas de formación. Dichos programas estarán abiertos a todo el personal y serán prioritarios para aquellas personas de la empresa que tengan personal a su cargo.

## **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

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 considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

### **Acoso moral o mobbing.**

Se entiende como acoso moral, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamiento que por si solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona, vulnerando los principios a que se alude en el apartado "General" del presente protocolo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN y MEDIACIÓN**

Se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se iniciará con la denuncia de acoso ante cualquiera de las vías que se exponen a continuación, a elección de la víctima, que si así lo desea, sólo tratará con un interlocutor. Se garantiza la participación de la representación sindical cuando así lo solicite la víctima.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, 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/o agredida/o.

## **Procedimiento Informal - Mediación**

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

### **Inicio del proceso.**

La persona afectada o la representación sindical, podrán dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

La Comunicación podrá ser verbal o escrita. Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando sea a instancia de cualquier persona ajena a los presuntos autores y/o a la víctima.

### **Procedimiento**

La Comisión de Igualdad, será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y de conducir el procedimiento de actuación, podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en caso de necesidad con ambas partes, situación que podrá contar con la presencia de la representación sindical solicitada por cualquiera de las partes y con la presencia de alguna persona experta, caso de considerarse necesario. Todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Siempre que, la supuesta víctima lo estime necesario, podrá solicitar la intervención de los Representantes Legales de los Trabajadores, de cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o de los Delegados de Prevención.

### **Conclusión del proceso. Aplicación de medidas.**

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 - Mediación**

### **Inicio del proceso.**

La Representación Legal de los Trabajadores, cualquier otra persona que tenga conocimiento de alguna situación de acoso, o la propia víctima, podrán denunciar personalmente o a través de terceros, al presunto agresor. La denuncia se podrá presentar ante la Comisión de Igualdad, el Comité de Salud Laboral, o cualquier otra Comisión, Comité o instancia dedicada a ello.

### **Procedimiento para la resolución de conflictos.**

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, podrá informar sobre dicho comportamiento a la Comisión de Igualdad. Si esta conducta se produjera cuando el empleado está desempeñando sus funciones (mención especial conductor de autobús) y la situación fuera insostenible o el trabajador necesitara abandonar su puesto de trabajo debido a estrés o ansiedad producida por la conducta del infractor, deberá comunicarlo inmediatamente al Departamento de Explotación y reflejarlo en la Hoja de Ruta. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado de LA MONTAÑESA ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner el caso en conocimiento de la Comisión de Igualdad.
2. El procedimiento se pondrá en marcha mediante denuncia verbal o por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

3. Recibida la denuncia por el responsable de la Empresa o miembro de la Comisión de Igualdad de LA MONTAÑESA, se procederá a la apertura de un expediente informativo nombrando una Comisión Instructora que estará formada por 3 miembros de la Comisión de Igualdad (uno por parte de la empresa y dos trabajadores, un hombre y una mujer).

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.
5. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.
6. Según la gravedad de los hechos denunciados la Comisión Instructora decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer a la Gerencia de la Empresa, la adopción de medidas cautelares.
7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.
8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes, (instructores, denunciante, denunciados, testigos y/o comparecientes).
9. Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
10. Finalizada la Instrucción, en el plazo de 5 días laborables, los Instructores emitirán informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.
11. Corresponderá a la Gerencia de LA MONTAÑESA la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por los Instructores.
12. La resolución adoptada será comunicada al denunciante y al denunciado.
13. La comisión de Igualdad, estudiará conforme el marco establecido en este protocolo, las circunstancias y el correcto proceder de anteriores situaciones de Acoso, que se hubieran dado en LA MONTAÑESA.

14. Cualquier empleado podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe, efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse al responsable de la Empresa miembro de la Comisión de Igualdad.
15. Finalmente, todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se aceptarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.
16. Durante el tiempo que dure todo el proceso, la Empresa se compromete a poner de su parte a instancias del acosado, las medidas necesarias para la no coincidencia en el ámbito laboral de las dos partes (cambio de turnos, cambio de líneas, posible permiso, etc.)

## **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 19/01/2001 de la Dirección Gnral. de Trabajo (BOE-24 de Febrero de 2001).

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Empresa, tomará las medidas oportunas para que el *agresor/a* y la víctima procuren no convivir en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la posibilidad de permanecer en su puesto o de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

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.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas, el posible traslado de la persona denunciante sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa 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 mismo o frente a terceros,

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolorosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Constituye un factor agravante el hecho que la situación de acoso, se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

## **COMUNICACIONES**

La Comisión de Igualdad, recurrirá al número de identificación y omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, se realicen a la representación sindical o a los órganos de Dirección.

La Comisión de igualdad será informada de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso.

El Comité Estatal de Salud Laboral deberá ser informado sobre las conclusiones finales alcanzadas en los procedimientos de investigación de situaciones de acoso moral y sexual, siempre que del mismo se deriven consecuencias disciplinarias, y así lo autorice la persona o personas afectadas.

Anualmente la Comisión de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de esta materia en la empresa.

El archivo de las actuaciones será custodiado por la **Comisión de Igualdad**.



## COMISIÓN DE IGUALDAD

Desde la Comisión de Igualdad de La Montañesa, constituida el pasado mes de mayo, se está trabajando en la elaboración de un **“Plan de Igualdad”** con el objetivo de crear un conjunto de medidas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal y como se refleja en el último Convenio Colectivo.

El diseño del Plan consta de varias fases: *Diagnóstico, Programación, Aplicación, Evaluación y Control*, y LA MONTAÑESA cuenta con expertos para el asesoramiento de las mismas. No obstante, somos una de las empresas pioneras en Navarra en la elaboración de este Plan, obligatorio para aquellas Sociedades de más de 250 trabajadores/as.

Dicha Comisión está representada por ocho personas; Tres representantes de la dirección y cinco representantes de los trabajadores.

| <b>Trabajadores</b>                          | <b>Empresa</b>             |
|--|----------------------------|
| Sonia Doncel Caballero                       | Manel Vide i Sahuquillo    |
| M <sup>a</sup> Caridad Chueca Sayas          | Oihana Izuriaga Zaratiegui |
| Diego Iturain Jiménez                        | Carlos Elizalde Urriza     |
| Manuel Quintela Louzao ( <i>Presidente</i> ) |                            |
| Iñaki Martín Rodríguez                       |                            |

# PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y MORAL

