

**PROTOCOLO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO MORAL Y EL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO EN LA AGENCIA PUBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO TELEVISION DE ANDALUCIA Y SUS SOCIEDADES FILIALES CANAL SUR RADIO S.A. Y CANAL SUR TELEVISION S.A.**

*[Handwritten marks on the left side of the page, possibly initials or a signature.]*

*[Handwritten signature or mark on the bottom right of the page.]*

## **1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.**

Con objeto de garantizar la protección de los derechos constitucionalmente reconocidos, la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A.(en adelante RTVA y SS.FF.) en un claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir y evitar conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que las condiciones de trabajo puede repercutir tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los/as trabajadores/as directamente afectados/as, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la organización, la RTVA y sus SS.FF. se compromete a evitar aquellos comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso y afrontar las quejas que se tramiten al efecto, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Todos los trabajadores/as tienen el derecho a ser tratados con dignidad y respeto, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, condición sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, por ello RTVA. y sus SS.FF. y la representación de los trabajadores/as, se comprometen a crear, mantener y proteger dentro de su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro de su ámbito; asimismo y por medio del presente protocolo se comprometen a regular la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique, tanto para prevenir, por medio de la formación y la información como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso con las debidas garantías, tomando en consideración las normativas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- Tanto el acoso sexual o por razón de sexo como el acoso moral se conciben como una imposición no deseada, son actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niega el respeto a la integridad física y psíquica, convirtiéndose en objeto de hostilidad, perpetuándose como factores valorativos de las capacidades, creando un gran obstáculo para el acceso en formación y promoción de igualdad de hombres y mujeres en el empleo.
- Los/as trabajadores/as que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la Empresa
- La RTVA y sus SS.FF. reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y

permitan garantizar un entorno saludable y libre de este tipo de conductas. Por ello debe existir una responsabilidad común en la empresa de garantizar un entorno laboral en el que todo acoso (físico o psíquico), resulte inaceptable.

- El personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan situaciones de acoso dentro de la organización que estén bajo su responsabilidad.

## **2. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION**

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir, cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral y/o acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la organización y dirección de RTVA y SS.FF.

Por ello, la Dirección y la representación legal de los trabajadores de la RTVA y sus Sociedades Filiales tienen el compromiso por medio del presente Protocolo de regular toda la problemática del acoso en las relaciones laborales, estableciéndose un método que conlleve con las debidas garantías a la rápida solución de las reclamaciones que se produzcan en esta materia, con base a las normas constitucionales y laborales.

El presente protocolo se aplicará a todos los empleados de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, sin ninguna distinción por el tipo de contrato laboral que le vincula con la misma ni por la duración de dicha vinculación. Si el acoso se produjera entre empleados/as de RTVA y SS.FF. y de una empresa externa, que comparten lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento, si bien la adopción de medidas, en su caso, se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

## **3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

### **3.1. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL**

El acoso moral se define como toda situación en la cual un/a empleado/a o grupo de empleados/as ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as en el lugar de trabajo con la finalidad de:

- Destruir todo el ámbito de comunicación de la víctima.
- Destruir su reputación
- Minar su autoestima.
- Entorpecer y perturbar el ejercicio diario de sus labores
- Degradar paulatinamente las condiciones de trabajo.

Se pueden distinguir tres tipos de Acoso, dependiendo o en función de quién lleve a cabo la conducta acosadora:

- Acoso Laboral Descendente.- Aquel que quien provoca el acoso es una persona con cargo superior a la víctima.
- Acoso laboral Horizontal.- Es aquel que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico
- Acoso laboral Ascendente.- Es aquel en el que el/la acosador/a es una persona que ocupa un puesto inferior al nivel jerárquico al de la víctima.

Para tener la consideración de acoso la violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser y siempre ha de referirse a hechos que estén sucediendo en el momento de presentación de la denuncia, salvo coincidencia con situaciones de Incapacidad Temporal, en las que podrá presentarse a la reincorporación al servicio.

### **3.2 DEFINICION DE ACOSO SEXUAL**

Se entiende por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Así mismo el acoso se pondera objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante.

Así mismo puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida.

También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aún cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate.

### **3.3 DEFINICION DE ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también como un acto de discriminación por razón de sexo.

## **4. MEDIDAS PREVENTIVAS**

### **1. DIVULGACION DEL PROTOCOLO**

El objetivo principal es evitar los casos de acoso, tanto moral como sexual o por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación de este Protocolo. Por tanto la Dirección de la

Empresa y en colaboración con la representación de los trabajadores, lo pondrá en conocimiento de todos los trabajadores/as, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- Colocar un ejemplar en la Intranet de la R.T.V.A.
- Publicar su contenido a través de los medios de Comunicación de la Empresa:
  - Correos Electrónicos
  - Tablón de Anuncios
- Entregar un ejemplar del mismo a la firma del Contrato.

Además las partes firmante procederán a preparar una guía destinada a todos los/as trabajadores/as de RTVA y SS.FF. sobre el presente protocolo así como sobre el funcionamiento de los procedimientos aplicables a las quejas en materia de acoso.

## **2. RESPONSABILIDAD**

La Dirección de la RTVA y sus Sociedades Filiales así como todos/as los/as trabajadores/as y sus representantes tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral donde prevalezca un único objetivo cual es el respeto a la dignidad de la persona. -

El personal de Dirección tiene la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores/as.

Las partes manifiestan la necesidad de concienciar a los trabajadores y trabajadoras que ellos/as tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso, ya que pueden contribuir a evitar el acoso si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conductas y las de sus compañeros/as no son ofensivas, y en gran medida pueden impedir el acoso si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable.

## **3. FORMACIÓN**

Se llevarán a cabo planes específicos de formación, con el fin de prevenir el Acoso, en ellos participaran trabajadores/as y Directivos. Como principal objetivo en el desarrollo de los mismos, será la identificación de los factores que contribuyan a la creación de un entorno laboral exento de acoso. Igualmente las partes consideran aconsejable incluir en el plan de formación de RTVA y SS.FF. cursos relativos a la política del establecimiento sobre el acoso y procedimientos para tratar esta cuestión.

## **5. COMISION DE ESTUDIOS DE ACOSOS**

El objetivo primordial de este Protocolo es evitar, controlar, prevenir y solucionar los casos de acoso moral y/o acoso sexual o por razón de sexo. Por ello y al objeto de lograr una negociación que cumpla con este objetivo, se acuerda entre la representación de la empresa y de los trabajadores el presente protocolo de actuación para solucionar los casos que surjan y que facilite a las víctimas soluciones ágiles y satisfactorias.

### **5.1 COMPOSICION**

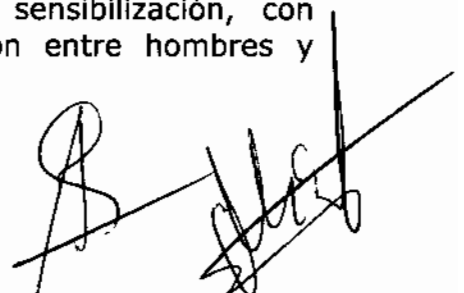
A estos efectos se crea una Comisión de Estudio de Acosos compuesta por cuatro (4) miembros, dos nombrados por la Dirección de la empresa y dos designados por el Comité Intercentros, para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso moral y/o sexual o por razón de sexo sin perjuicio de las competencias de la Empresa, debiendo garantizarse que ninguna de los dos sexos tenga una participación inferior al 40% de los miembros componentes de esta Comisión. La Comisión nombrará entre sus componentes a un/a Presidente/a que tendrá como objetivo principal el impulso de todas las actuaciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo y un/a Secretario/a que se encargará de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de las actas que proceda, así como dará fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación hasta la conclusión del mismo.

Igualmente y para los supuestos que, en atención a las circunstancias especificadas en el presente protocolo, algún integrante de la Comisión incurriera en los supuestos de incompatibilidad señalados u otras circunstancias de fuerza mayor acreditadas que hicieran imposible su participación en los trabajos de la Comisión, cada parte designará un solo suplente por cada miembro propuesto.

El nombramiento de los puestos de Presidente/a y Secretario/a así como la adopción de acuerdos requerirá el voto favorable de, al menos, tres miembros de la Comisión. El mandato de los anteriores cargos será anual y tendrá carácter rotativo. La Comisión, en su caso, podrá dotarse de un reglamento interno de funcionamiento.

La designación y sustitución de los componentes serán realizadas por las partes. Cuando se sustituya a uno/a de los miembros, será la parte que propuso su nombramiento quien designe al sustituto/a. La duración del mandato de cada miembro/a, será de cuatro años pudiendo ser prorrogados por un nuevo periodo por otros cuatro años más con independencia de la posibilidad de su remoción por el proponente cuando se considere oportuno.

Entre las funciones de la Comisión está la de promover ante la Dirección de la empresa, medidas concretas y efectivas para combatir el problema del acoso moral y/o sexual o por razón de sexo, asegurando un trabajo de prevención, formación, información y sobre todo de sensibilización, con igualdad de oportunidades, y evitando la discriminación entre hombres y mujeres.



Los integrantes de la Comisión recibirán todo tipo de formación e información exhaustiva con relación a los tipos de Acoso y sobre todo en temas de habilidades sociales.

Si algún miembro de la Comisión fuera parte de un procedimiento de acoso, o tuviera algún tipo de relación (familiar, etc.) o igualmente por relación de superioridad/subordinación inmediata, así como la pertenencia, al momento de producirse los hechos denunciados, al mismo departamento del/la trabajador/a que los denuncie o persona denunciada, quedará suspendida para formar parte del citado proceso. Ante tales situaciones se sustituirá por la parte proponente de dicho miembro, para restablecer la paridad de la Comisión.

## **5.2 COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE ESTUDIO DE ACOSOS**

Serán competencias de la Comisión:

- Recibir todas las denuncias, ya sean por acoso moral y/o sexual o por razón de sexo.

- Llevar la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.

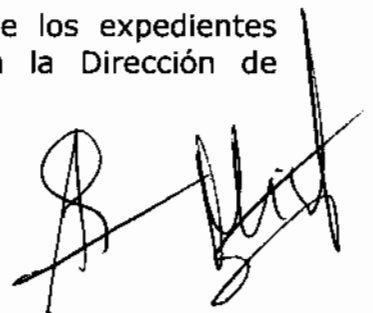
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.

- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto caso de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la/s persona/s denunciada/s, debiendo ser informada de tal extremo y la sanción impuesta.

- En los casos de denuncia de acoso sexual y/o acoso moral y/o acoso por razón de sexo y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión podrá proponer de forma cautelar y motivadamente para los supuestos que, a la vista de la denuncia presentada puedan revestir especial gravedad, la separación de la persona objeto del posible acoso y la persona presunta acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrá suponer para la persona objeto del posible acoso un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

- Realizar la memoria anual de sus actividades y de los expedientes tramitados. Dicha memoria anual será remitida tanto a la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. como al Comité Intercentros.

- Velar por las garantías contenidas en este Protocolo.



## **6. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.**

Para que el procedimiento de actuación sea efectivo, deberán cumplirse una serie de requisitos indispensables como:

- Agilidad y rapidez.
- Credibilidad.
- Protección de la intimidad y confidencialidad de los afectados.
- Protección de la/s víctima/s de su seguridad y salud, debido a sus consecuencias.

Junto a la posibilidad por parte de la/s posibles víctima/s de utilizar las vías administrativas y judiciales, se establecen en este protocolo dos cauces por los cuales mismas pueden presentar su denuncia si estiman que han sido objeto de algún tipo de Acoso, siempre evidentemente dentro de un marco de confidencialidad:

- Mediante un Procedimiento Previo.
- Mediante un Procedimiento Formal.

### **6.1 PROCEDIMIENTO PREVIO**

Este método busca remediar, mediante la mediación y la conciliación, ya sea a través de la Comisión de Estudios de Acoso o de los miembros que a continuación se indican, la situación a través de la solución directa entre las partes o través de un intermediario.

#### **A. Mediación y/o conciliación ajena a la Comisión**

Se invita, atendiendo a la gravedad de la situación, a los/as trabajadores/as de RTVA y SS.FF. que consideren que están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y/o asesoramiento por parte de:

- el/la superior jerárquico/a que corresponda
- un/a representante de los trabajadores
- el/la Directora/a de Organización, RR.HH. o SS.GG. o persona que éste/a designe.

Para entrevistarse con el/la persona objeto de la denuncia el/la trabajador/a afectado/a podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas, las cuales podrán, si hace lo solicita el/la afectado/a, tratar de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación.



Todo intento de resolver el asunto de por esta vía deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

Si la persona afectada considera que esta mediación y/o conciliación se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

La resolución de los incidentes contemplados en este apartado deberá efectuarse en el plazo máximo de diez días hábiles desde la presentación de la queja.

#### B. Procedimiento previo ante la Comisión de Estudio de Acosos

La comunicación se hará verbalmente por la persona denunciante a cualquier miembro de la Comisión, a través de un sindicato o por medio de una tercera persona de confianza de la denunciante.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de dos días hábiles, la Comisión iniciará la investigación del caso, estimándose como incompatible la situación laboral de la persona integrante de la misma que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes, así como la pertenencia, al momento de producirse los hechos denunciados, al mismo departamento del/la trabajador/a que los denuncie y/o al del denunciado/a.

La Comisión se entrevistará con la persona denunciada y conducirá todo el procedimiento de actuación con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de posible acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo máximo de 15 días hábiles la Comisión dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento previo, y en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

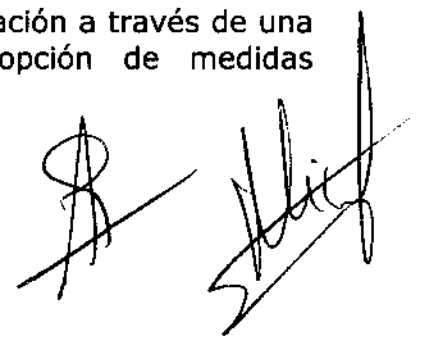
Para preservar la intimidad y la confidencialidad de las partes se le asignará a las mismas un código numérico al comienzo del Procedimiento.

Si el/la denunciante no considera su satisfacción con la/s soluciones propuestas, o por el contrario el supuesto agresor/a incumple las mismas, podrá presentar la denuncia a través del Procedimiento Formal.

El archivo de todas las actuaciones practicadas quedará custodiadas en el Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales.

#### **6.2 PROCEDIMIENTO FORMAL**

Este método tiene como objetivo solucionar la situación a través de una investigación del asunto y de la propuesta de adopción de medidas disciplinarias, si se confirma el acoso.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, both appearing to be initials or short names.

Es el procedimiento que habrán de seguir las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión de Estudio de Acoso o de cualquiera de sus miembros, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la persona denunciante de vías administrativas o judiciales.

La comunicación se hará obligatoriamente por escrito por la supuesta persona denunciante. La indicada comunicación podrá ser realizada, igualmente por escrito, a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza de la persona denunciante.

La Comisión, ante un caso concreto iniciará la investigación de la denuncia presentadas, estimándose como incompatible la situación laboral de la persona integrante de la misma que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes, así como la pertenencia, al momento de producirse los hechos denunciados, al mismo departamento del/la trabajador/a que los denuncie y/o al del denunciado/a.

El procedimiento, al que se asignará un código, ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

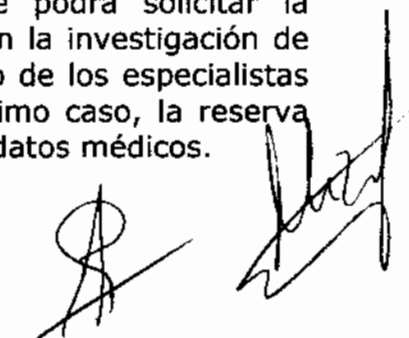
Una vez iniciada la investigación la persona denunciante sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso el mantenimiento de más reuniones al efecto, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

#### Trámites y plazos

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de dos días hábiles, reunida la Comisión se iniciarán las investigaciones preliminares, dándose traslado una vez concluyan estas, de la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia a la persona denunciada, mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse a la Comisión por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso en el plazo máximo de cuatro días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación.

La Comisión llevará la investigación con los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados, etc), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. A los efectos señalados anteriormente se podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención y Salud Laboral en la investigación de los hechos denunciados solicitando los informes técnicos o de los especialistas en Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta, en este último caso, la reserva debida al secreto profesional y a la confidencialidad de los datos médicos.



La Comisión se reunirá y resolverá en el plazo máximo de 30 días hábiles desde el día del inicio del expediente proponiendo el sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, o, valorando la consistencia de la denuncia y proponiendo, en su caso, a la Dirección de la Empresa las actuaciones que estime conveniente teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos. Cuando la Comisión entienda que los hechos analizados revisten especial gravedad podrá proponer las medidas cautelares que estimen pertinentes hasta la resolución del caso.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador/a denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. No obstante lo anterior, se adoptarán medidas contra las denuncias fraudulentas o que no respondan al objeto del presente protocolo. A estos efectos cuando se constate que una denuncia ha sido presentada con un ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado/a sin fundamento alguno, con intenciones no honestas o dolosas, podrá ser constitutivo de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

La Comisión con las conclusiones obtenidas dará traslado del expediente a la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales a los efectos oportunos y como órgano interno de la Empresa con exclusivo poder de abrir una actuación disciplinaria.

## **7.CONFIDENCIALIDAD**

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en fase de investigación. Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, teniendo éste/a el beneficio de la presunción de inocencia.

La Comisión de Estudio de Acoso pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen en los procesos señalados la obligación de confidencialidad.

La RTVA y SS.FF. se asegurará que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo, ya sea facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no será objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

## **8.DISPOSICIONES VARIAS**

En todas las comunicaciones que como consecuencia de la sanción se vayan a realizar, tanto a todos los niveles jerárquicos de la Empresa, así como

a los representantes sindicales, siempre se omitirá el nombre de la persona objeto del Acoso.

En el caso de una resolución del Expediente Disciplinario, con sanción la Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG. de la R.T.V.A. tomará las medidas oportunas para que agresor/a y víctima/s no coincidan dentro del mismo ambiente laboral, siendo siempre la/s persona/s agredida/s quien ejercitaran el derecho de permanecer en su puesto de trabajo, o bien solicitar un traslado. Esta opción será resuelta por la Dirección de la empresa, caso de que organizativamente pueda efectuarse el mismo, de manera excepcional fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora económica o detrimento en sus condiciones laborales.

Durante todo el procedimiento, tanto el denunciante como el denunciado, podrán ser asistidos por un representante legal de los trabajadores o por una persona de su confianza que sea trabajador/a, en ambos caso, en activo de RTVA y sus Sociedades Filiales.

La Comisión de Estudio de Acoso supervisará y tendrá conocimiento del cumplimiento efectivo de la imposición de las sanciones, motivadas solo y exclusivamente por Acoso Moral y/o Acoso Sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de las competencias que respecto el derecho a la información de las sanciones están reconocidos a los órganos de representación de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa; así como los Sindicatos de la misma, se comprometen ante todos los trabajadores/as de la R.T.V.A. a proporcionar información y asesoramiento sobre el objeto de este Protocolo y las posibles formas de resolución de las reclamaciones.

### **DISPOSICION FINAL**

Todos los firmantes de este Protocolo, se comprometen a su inmediato cumplimiento una vez se constituya la Comisión de Estudios de Acoso y la misma reciba la formación especializada oportuna, y en todo caso en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente protocolo, así como a la adecuación de toda norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al mismo. No obstante lo anterior las partes firmantes reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

