



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL (MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO)

SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L.

Asesoramiento externo especializado por



Índice de contenido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
2. OBJETO.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. VIGENCIA.....	4
5. LEGISLACIÓN.....	5
Normativa comunitaria.....	5
Normativa española.....	5
La Constitución	5
El Estatuto de los Trabajadores/as	5
Regulación específica en el código penal del acoso sexual:.....	6
Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....	6
Real Decreto ley 6-2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación.....	7
Otras leyes a tener en cuenta.....	7
6. CONCEPTOS, DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS.....	8
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	8
ACOSO MORAL MOBBING.....	9
7. CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO.....	11
En la persona afectada.....	11
Psíquicas:.....	11
Físicas:.....	11
Laborales:.....	11
En la empresa:.....	11
En la sociedad:.....	11
8. GRUPO DE TRABAJO RESPONSABLE PARA LLEVAR A CABO EL PROTOCOLO.....	12
9. GARANTÍAS.....	12
10. COMO DETECTAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO.....	13
Indicadores de riesgo.....	13
Efectos sobre la persona acosada.....	14
El acoso sexual provoca:.....	14
¿Qué puedo hacer si sufro una conducta de acoso sexual?.....	14
Recomendaciones que pueden ayudarte.....	14
Puedes asesorarte e informarte.....	14
Además.....	14
11. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	14
12. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	15
13. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	15
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y MEDIACIÓN.....	15
PROCEDIMIENTO INFORMAL Y MEDIACIÓN.....	16
Inicio del proceso.....	16
Procedimiento.....	16
Conclusión del proceso. Aplicación de medidas.....	16
PROCEDIMIENTO FORMAL.....	16
Inicio del proceso.....	16
Procedimiento para la resolución de conflictos.....	17
Medidas Cautelares.....	18



Comunicaciones.....	18
14. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
15. RÉGIMEN SANCIONADOR.....	18
Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982).....	18
Convenio general.....	18
Faltas leves.....	18
Sanciones a faltas leves.....	18
Faltas graves.....	18
Sanciones a faltas graves.....	19
Faltas muy graves.....	19
Sanciones a faltas muy graves.....	19
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL ASOCIADAS A FALTAS.....	19
Agravantes.....	19
Atenuantes.....	19
ANEXO I. COMPROMISO DE ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	20
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA.....	21

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Es voluntad de la dirección de la empresa el garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca acoso sexual y por razón de sexo en las unidades que estén bajo su cargo.

Según lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se elabora el presente Protocolo destinado a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L. no tolera la discriminación en su organización. Por ello, queremos concienciar y sensibilizar que es responsabilidad de cada miembro de la plantilla mantener un entorno de trabajo digno, tanto para mujeres como para hombres. La empresa declara:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora.
- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncia si el hecho se produce.
- La Dirección y las demás personas con responsabilidad de mando sobre equipos de personas debe aplicar estos principios y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- Que toda la plantilla debe observar el presente código de conducta, velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.
- Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que en este protocolo propone para este tipo de faltas.
- En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En Anexo I, puede verse el Documento de compromiso por parte de la Dirección de la empresa, el cual será publicada en los medios oportunos a disposición del personal laboral de la empresa.

2. OBJETO

- Este protocolo tiene por objeto prevenir que se produzca acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
- Declarar formalmente el rechazo de SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L. hacia el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el/la agresor/a, ni cual sea su rango jerárquico.
- Establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente queja en estas materias.
- Garantizar que toda persona que considere que es objeto de acoso moral, sexual y por razón de sexo, tendrá derecho a presentar una queja internamente y ello, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas.
- Que todo el personal de la empresa conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación para todo el personal de SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L., cualquiera que sea el lugar donde se produzca. Asimismo, será de aplicación a personas estudiantes en prácticas, becas, personal de contratas y/o subcontratas, así como personal de puesta a disposición.

Está dirigido a toda la plantilla que componga la organización, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, y de cualquier sociedad sobre la que la empresa tenga el control de gestión.

4. VIGENCIA

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la empresa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que



la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

5. LEGISLACIÓN

Normativa comunitaria

El primer estudio sobre la incidencia real del acoso sexual se realiza en 1986 y es el Informe Rubenstein.

La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, y el Código de Conducta que la acompaña, constituye ya un texto (no vinculante) en el que se insta a los estados miembros a buscar una definición clara de acoso y a modificar sus ordenamientos con el fin de luchar contra él.

La Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre que modifica la 76/207 hace referencia a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Esta Directiva establece que “el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y, por ello, conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Y, añade que deben hacer los Estados hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.

Normativa española

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado en los últimos años desde 1995 de no tener un tipo penal propio a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser

contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: constitucional, social y penal.

La Constitución

Reconoce entre otros derechos fundamentales:

- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. (Art. 10).
- Los españoles y las españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza sexo religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Art. 14)
- Todas las personas españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. (Art. 35.1)
- Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. (Art. 15)
- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art. 18.1)

Todos estos derechos pueden resultar vulnerados en caso de acoso sexual.

El Estatuto de los Trabajadores/as

Dispone que el personal trabajador tiene derecho a no ser discriminado para el empleo, o una vez que este personal sea empleado, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español. Este texto legal añade que también tienen así mismo derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. (Art. 4.2)

La norma laboral establece así mismo que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresariado que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancia de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros profesionales en la empresa y lengua dentro del Estado español. (Art. 17.1).

Por último, el estatuto declara que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la plantilla. (Art. 55.5).



Regulación específica en el código penal del acoso sexual:

El Código Penal tipifica como delito:

1. El que solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigada, como autor/a de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses
2. Si el culpable o la culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo. **(Art. 184 del código penal vigente)**

Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Artículo 7.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptará medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso- administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.



3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos 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.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la justicia, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación al proceso penal.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los y las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los y las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

1. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Real Decreto ley 6-2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación

Además, la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres refuerza el rechazo y la intolerancia institucional hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, introduciendo modificaciones en el **Real decreto legislativo 5/200 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden de lo social (LISOS)** cuya disposición adicional decimocuarta indica:

Artículo 8. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

- Los actos de la empresa que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores y de las trabajadoras.
- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Otras leyes a tener en cuenta

El Real Decreto 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, dispone:

Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

- Actos de la parte empresarial que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad debida de los trabajadores/as
- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. (Art. 8)



Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales dispone que:**

1. El personal asalariado tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario o la empresaria debe garantizar la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. (Art. 14).

Por todo lo anterior, la Comisión contra el Acoso Laboral de SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L., han elaborado este "Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo"

6. CONCEPTOS, DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define en el artículo 7 que es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- Uso de imágenes o pósters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo;
- Gestos obscenos;
- Contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- Agresiones físicas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo;
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

Se considerarán en todo caso discriminatorio tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. 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.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevariándose de una situación de superioridad.

En cuanto al **sujeto activo** se considerará acoso cuando provenga de la jefatura, compañeros/as e incluso la clientela, los proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo** éste siempre quedará referido a cualquier profesional independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la persona denunciante por



causa de trabajo y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

De Carácter Ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

De Intercambio: El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.
-

El **ámbito del acoso sexual** será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

ACOSO MORAL MOBBING

El **acoso moral** se define como la situación en la que el una persona empleada o el personal empleado ejerce una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona empleada o otras personas empleadas, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la **dignidad profesional y personal del trabajador o de la trabajadora**, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador o una trabajadora, frente al personal subordinado, aunque también puede ser contra otros/as compañeros/as de trabajo o incluso contra el personal superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado/a.

A título de ejemplo, se consideran **comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral**, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros/as, incluida la propia persona acosadora, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o compañeras o prohibir a este personal hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.



- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

No se considera Mobbing:

- El ejercicio abusivo del empresario o de la empresaria
- El estrés Laboral
- El síndrome de Burnout (estar quemado)
- El conflicto Puntual o una agresión aislada
- El acoso sexual

Técnicas de Acoso:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas
- Aislamiento
- Ataques a la vida privada
- Actividades que ponen en peligro la integridad física de la víctima

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres **tipos de acoso**:

- **Acoso Moral Descendente:** Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe o su jefa.
- **Acoso Moral Horizontal:** Se produce entre los compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- **Acoso Moral Ascendente:** El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador/a asciende y pasa a tener como personal subordinado a los que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, que desconoce la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

A modo de ejemplo, pueden constituir ejemplos de acoso moral:

Abuso de autoridad

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador o trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con las personas reclamantes.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.

Trato vejatorio

- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
- Las Comunicaciones de todo tipo de contenido y carácter ofensivo.

Acoso discriminatorio, cuando está motivado por.

- Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- Ataques por motivos sindicales.
- Sexo u orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Estado civil o edad.
- Origen, etnia o nacionalidad.
- Discapacidad.

A diferencia de lo que sucede con el acoso sexual, prohibido en el artículo 4.2 e) ET, las **normas laborales no condenan de forma expresa el acoso moral**. Con todo, el artículo 10.1 de la Constitución protege la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes. La Constitución establece un orden de principios, que influye en todo el ordenamiento jurídico.



Entre las proyecciones de los principios constitucionales en el ordenamiento laboral, cabe destacar el reconocimiento y la garantía de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, no sólo los específicamente laborales, como la libertad sindical o la huelga, sino también la propia ciudadanía, como la intimidad o la libertad de expresión. Pues bien, el ya citado artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores/as contiene una cláusula general, en cuya virtud el personal trabajador tiene derecho "a la consideración debida a su dignidad". En el Estatuto de los Trabajadores/as, encontramos otras menciones a la dignidad. Así, en la realización de los registros, la parte empresarial ha de respetar al máximo la dignidad e intimidad de su plantilla (art. 18); en la adopción y aplicación de las medidas de vigilancia y control, el empresario o empresaria ha de guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a (art. 20.3); la movilidad funcional ha de realizarse sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a (art. 39.3), y éste puede solicitar a la justicia la extinción del contrato de trabajo por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de su dignidad (art. 50.1 a).

7. CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO

En la persona afectada

Psíquicas:

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia
- Sensación de vulnerabilidad.
- Sentimiento de indefensión y/o de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza.
- Estrés
- Cuadros depresivos.
- Inestabilidad emocional.
- Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

Físicas:

- Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas...).

Laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.
- Aumento de absentismo.
- Cambios de trabajo.
- Otras situaciones derivadas del acoso.

En la empresa:

- Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores y trabajadoras...), que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la empresa.
- Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.
- Más siniestrabilidad, aumento del número de accidentes.
- Pérdida del trabajador/a, a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo...
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

En la sociedad:

- Permite las desigualdades sociales, sobre todo cuando se trata de mujeres, que son las más afectadas en un contexto de vulneración social.



8. GRUPO DE TRABAJO RESPONSABLE PARA LLEVAR A CABO EL PROTOCOLO

La víctima debe de tener facilidad para poder denunciar o informar del supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo que está pasando y debe estar segura que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo.

La **Comisión contra el Acoso Laboral** es el grupo de trabajo destinado a velar por la difusión del presente protocolo, cumplimiento de procedimientos y seguimiento, integrada por

- Javier Carro Santorun, GERENTE, Representante de empresa
- Rafael Carro Santorun, ADMINISTRATIVO, Representante de las personas trabajadoras

Las Competencias y **funciones** del grupo responsable para llevar la problemática de acoso sexual o moral, son las siguientes:

1. Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
Para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del grupo se le requiera.
3. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
4. 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 Jefatura de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
5. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
6. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
7. Cualquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

El grupo designado para llevar a cabo el protocolo, ante un caso concreto, delegará en alguno de sus componentes (de manera confidencial) a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- así lo determine **Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia** ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta
- Efectuará las **entrevistas con las personas afectadas**, podrá recabar la intervención de expertos o expertas (agentes de igualdad, psicólogos/as, juristas, médicos/as...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Centro.
- **Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación**, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- **Reportar al grupo encargado del plan el informe preliminar.**

La persona designada por el grupo encargado del protocolo requerirá de la autorización del Departamento de recursos humanos para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del centro.

El grupo de representación elaborará un procedimiento que relatará los plazos mínimos a seguir en cada situación.

Este grupo **se reunirá, en todo caso, una vez al año**, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo, podrá ser convocada por la Dirección de Recursos Humanos, cuando lo estime conveniente, o a petición de cualquier miembro del personal del grupo.

Cuando el Centro abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el asesor o asesora del grupo encargado de llevar a cabo el protocolo, trasladarán al instructor o instructora designada, toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

9. GARANTÍAS

Todo **procedimiento de intervención** en contra del acoso sexual o acoso por razón de sexo deber garantizar lo siguiente:

Respeto y protección:

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.



Confidencialidad:

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información:

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad:

El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo:

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias:

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por participar en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración:

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares:

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud:

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

10. COMO DETECTAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO

Esta información es para difundir entre el personal de la empresa, con el fin de que puedan detectar situaciones problemáticas incipientes que puedan derivar en acoso.

Indicadores de riesgo

Estos son algunos ejemplos para detectar una situación de acoso:

- Que te cuenten chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Que recibas piropos y comentarios sexuales.
- Que te pidan reiteradamente citas.
- Que te hagan gestos y miradas insinuantes.
- Que te hagan preguntas sobre tu vida sexual.
- Que te pidan abiertamente relaciones sexuales.
- Que haya un acercamiento excesivo.
- Que te abracen y te besen cuando no lo deseas.
- Cuando recibas tocamientos, pellizcos o acorralamientos.
- Cuando te presionen para obtener sexo a cambio de mejoras.
- Que tengas que realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Cuando sufras un asalto sexual.



Efectos sobre la persona acosada

El acoso sexual es un atentado contra la dignidad, la salud física y psicológica de la mujer, que además puede sentirse culpable y menospreciarse. Produce un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las mujeres que lo padecen.

La ansiedad y el estrés de las mujeres sometidas a esta tortura hacen que afecte a su rendimiento en el trabajo.

El acoso además puede provocarle síntomas como irritabilidad, cansancio, insomnio, depresión y otros síntomas psicósomáticos.

El acoso sexual provoca:

- Pérdida de libertad para decir NO, ya que la persona puede perder el trabajo, la promoción...
- Daños emocionales, físicos, morales...
- Daños económicos por tener que dejar el trabajo, no conseguir empleo, no rendir en él...

¿Qué puedo hacer si sufro una conducta de acoso sexual?

Recomendaciones que pueden ayudarte

- Avisa a las personas acosadoras de que te sientes acosada y que cesen en su comportamiento (Hazte acompañar de tu representación sindical, personas y profesionales de tu confianza)
- No mantengas en secreto el acoso y no lo vivas en soledad. Tú no eres culpable de esa conducta.

Puedes asesorarte e informarte

- Dentro de tu empresa, con las personas integrantes de la Comisión contra el Acoso Laboral.
- Fuera de la empresa, con la Inspección de Trabajo, las Secretarías de la Mujer de los sindicatos, la Oficina de Atención a las Víctimas del Ministerio de Justicia, los Colegios Profesionales, los Centros de Servicios Sociales, el Servicio de Orientación y Asesoramiento de la Concejalía de la Mujer de tu Ayuntamiento, el Instituto de la Mujer de tu región, el Dispositivo 112, los Órganos Policiales, las Fiscalías, los Juzgados, las Asociaciones de afectados/as y profesionales especializados/as.

Además

- Pon los medios para que el acoso cese. Solicita, si lo necesitas, atención médica, apoyo psicológico, atención social y asesoramiento jurídico.
- Recoge pruebas documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes. Busca posibles testigos.
- Utiliza el presente “protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo” de la empresa, según las indicaciones recogidas en el presente documento.

11. MEDIDAS PREVENTIVAS

La eliminación de las conductas de acoso sexual requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Tan importante como la represión del acoso, es la prevención del mismo en la empresa. Además de atentar contra la dignidad de la persona, el acoso sexual y moral repercute en el rendimiento del personal asalariado y en su salud física y psíquica, y puede producir una baja laboral, u obligar al trabajador/a a solicitar la extinción del contrato. El acoso degrada también el ambiente laboral. Pese a su importancia capital, el aspecto preventivo no ha merecido aún la atención que merece por parte de la jurisprudencia.

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 todo el personal de la empresa.
- **Responsabilidad:** Toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Las personas superiores e intermedias 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. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de



acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación
- Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos intermedios y a los directivos o las directivas, pero que incumbe a todos los miembros y personal de la empresa
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización
- Propiciar la formación específica de todos los miembros de la organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas
- Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de

12. 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 General 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 sobreesimiento**, 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 mismas o frente a terceras personas.
- No obstante, las **denuncias, alegaciones o declaraciones de terceras personas realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o con mala fe**, 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 el personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

13. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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 trabajadoras, 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.

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 o una interlocutora. 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.



Se establecerán, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso:

- Procedimiento Informal
- Procedimiento Formal

Es potestad de la persona denunciante inclinarse por un procedimiento informal o rechazarlo y elegir la resolución por medio de un procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO INFORMAL Y MEDIACIÓN

El objetivo del procedimiento informal será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar a la presunta persona agresora 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 del personal de la **Comisión contra el Acoso Laboral** para comunicar la denuncia.

Una vez que el asesor o la asesora tiene conocimiento del problema planteado, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia efectuada por la persona trabajadora.

Procedimiento

La persona asesora del grupo de Igualdad, será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y de conducir el procedimiento de actuación, podrá tener reuniones con la presunta persona agresora, 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.

En caso de que la persona asesora lo estime conveniente podrá reclamar la intervención de una persona experta en el área a tratar.

Siempre que, la supuesta víctima lo estime necesario, podrá solicitar la intervención de cualquier miembro de la Comisión contra el Acoso Laboral o de las Delegadas o Delegados de Prevención.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas.

En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, el asesor o asesora y la persona experta, en caso de que lo hubiera, darán por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado, así como de las conclusiones deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada, al menos por la persona que denuncia y el asesor o asesora, mediante el código asignado al inicio del proceso. Se informará de todo el proceso seguido al resto del personal del grupo de Igualdad.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Inicio del proceso

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos y/o de la Comisión contra el Acoso Laboral de la situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada
2. A través de la Representación de los trabajadores/as
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de acoso

Y podrán denunciar personalmente o a través de terceras personas, al presunto/a agresor/a. La denuncia se podrá presentar ante cualquier miembro del personal de la Comisión contra el Acoso Laboral.



Procedimiento para la resolución de conflictos

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente a la persona infractora 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 contra el Acoso Laboral. Si esta conducta se produjera cuando el personal empleado está desempeñando sus funciones y la situación fuera insostenible o el trabajador/a necesitará abandonar su puesto de trabajo debido a estrés o ansiedad producida por la conducta de la persona infractora, deberá comunicarlo inmediatamente a la Comisión contra el Acoso Laboral. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro/a empleado/a 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 contra el Acoso Laboral.
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/a empleado/a ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación de la presunta persona acosadora, de la presunta persona acosada, 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 del personal de la Comisión contra el Acoso Laboral, según modelo recogido en Anexo II del presente protocolo.
3. Recibida la denuncia se procederá a la apertura de un expediente informativo por parte del grupo Instructor que estará formada por 2 personas de la Comisión contra el Acoso Laboral (una por parte de la empresa y otra por parte de los/las trabajadores/as, un hombre y una mujer, a ser posible).
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 a la persona que denuncia para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.
6. Según la gravedad de los hechos denunciados, el grupo de igualdad instructor decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor/a externo pudiendo proponer a la Dirección de la Empresa, la adopción de medidas cautelares.
7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados/as y a las personas que ejerzan de testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los/las testigos y los/las actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él o ella 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 todo el personal presente, (instructores/as, las personas que denuncian, las que son denunciadas, las que testifican y las que comparecen).
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. Por tal motivo, la identificación de las personas que actúan será exclusivamente mediante los códigos numéricos asignados al inicio de la investigación.
10. Finalizada la Instrucción, en el plazo de 5 días laborables, los/las Instructores/as 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 empresa la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por los/las Instructores/as.
12. La resolución adoptada será comunicada tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.
13. La Comisión contra el Acoso Laboral, estudiará conforme este protocolo, las circunstancias y el correcto proceder de anteriores situaciones de Acoso, que se hubieran dado en la empresa
14. Cualquier empleado/a 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 el personal 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 o a la responsable de la Empresa miembro del personal de la Comisión contra el Acoso Laboral.
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 daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio 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 lo no coincidencia en el ámbito laboral de las dos partes (cambio de turnos, cambio de líneas, posible permiso...)



Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y hasta el cierre del procedimiento, la Comisión contra el Acoso Laboral podrá proponer de forma cautelar la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Jefatura de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

Comunicaciones

El grupo 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.

El grupo de igualdad será informada de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso.

La representación de los trabajadores o de las trabajadoras deberá ser informada 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 el grupo de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de esta materia en la empresa.

El archivo de las actuaciones será custodiado por el grupo de Igualdad, con las correspondientes medidas destinadas a garantizar la protección de datos y confidencialidad de la información, según legislación vigente.

14. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

La Comisión contra el Acoso Laboral pondrá en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

15. RÉGIMEN SANCIONADOR

Para proceder al régimen sancionador, toda falta cometida se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave según la tipificación de faltas y régimen sancionador asociado del convenio colectivo de aplicación, siendo este:

Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (99004615011982)

Graduación de faltas y sanciones:

Convenio general

Faltas leves

Todas aquellas que comporten falta de diligencia debida o descuidos excusables. La descortesía y falta de respeto o de corrección en el trato las personas con las que se relacione por razón de su trabajo incluidas las personas que sean sus compañeras de trabajo cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

Sanciones a faltas leves

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Faltas graves

Todas aquellas que impliquen una conducta que comporte negligencia no excusable y/o supongan infracción de obligaciones contractuales leyes, normas reglamentarias o convencionales.



Sanciones a faltas graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Faltas muy graves

Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen el proceso productivo, que impliquen desobediencia y/o quebranto de la disciplina y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o Convenios; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

- El acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral, incluido el acoso por razón de sexo, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia. Quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la Representación Legal de los Trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para la persona subordinada.

Sanciones a faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
- Despido disciplinario.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL ASOCIADAS A FALTAS.

Acoso leve	Acoso grave	Acoso muy grave
<ul style="list-style-type: none"> • Chistes de contenido sexual sobre la mujer. • Piropos/Comentarios sexuales sobre las trabajadoras. • Pedir reiteradamente citas. • Acercamiento excesivo. • Hacer gestos y miradas insinuantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer preguntas sobre su vida sexual • Hacer insinuaciones sexuales • Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones • Presionar después de una ruptura sentimental con un compañero/a 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos, besos no deseados. • Tocamientos, pellizcos etc. • Acorralamientos. • Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. • Realizar actos sexuales bajo presión de despido. • Asalto sexual

Agravantes

- Superioridad jerárquica del acosador/a.
- Discapacidad física del acosado/a.
- Reiteración, aun cuando haya habido acuerdos amistosos previos.

Atenuantes

- La inexistencia de otra sanción
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente



ANEXO I. COMPROMISO DE ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

En Vilanova de Arousa (Pontevedra) a día 12 de julio del 2021

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, así como en el Estatuto de los Trabajadores/as.

En virtud de estos derechos, SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L. asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda **expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral** y comprometiéndose a hacer uso de sus poderes de dirección y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que las personas integrantes de la Comisión contra el Acoso Laboral de SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L. se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Nombre	DNI	Puesto	Firma
Javier Carro Santorun	35459093Q	GERENTE	
Rafael Carro Santorun	35467646J	ADMINISTRATIVO	

Firmado: FRANCISCO JAVIER CARRO SANTORUM

DNI: 35459093Q

Puesto: ADMINISTRADOR



ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA.

Esta denuncia se dirigirá a cualquiera de las personas integrantes de la de Comisión contra el Acoso Laboral de SERVICIOS SPR VILANOVA, S.L. destinado a la prevención y actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, puesto a disposición de todas las personas trabajadoras en el Protocolo de prevención de acosos moral, sexual y/o por razón de sexo de la empresa.

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre	
DNI	
Domicilio	
En calidad de	
Hago constar mediante el presente escrito que formalizo una denuncia contra _____	
a fin de que se analice a través de Comisión contra el Acoso Laboral las razones que se expondrán y se elabore el informe correspondiente en base al procedimiento de actuación contra el acoso laboral implantado en la empresa.	
Hechos	<p>Primero: Indicar el máximo datos de la persona denunciante y denunciada (lugar de trabajo, categorías profesionales, actividades que se realizan, relaciones laborales, etcétera)</p>
	<p>Segundo: Indicar el máximo detalle de los hechos de forma cronológica indicando fechas, implicados, personas testigos/as y todo lo que pueda ayudar a comprender el problema y las circunstancias. Es conveniente adjuntar evidencias o pruebas de cada circunstancia si se dispone de ellas</p>
Solicito	Que teniendo por presentado el escrito se proceda a dar traslado del mismo a la dirección de la empresa y tener por formulada la denuncia a fin de que se inicien los trámites oportunos y se constituya el pertinente grupo encargado de solucionar la problemática.
Documentos que se adjuntan	Indicar los documentos que se adjuntan como pruebas (correos, mensajes, grabaciones, etc).
FECHA	
FIRMA	

