



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Empresa: Servicios Profesionales Sociales - SPS





INDICE

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2	DEFINICIÓN DE ACOSO.....	4
	2.1 Acoso sexual.....	4
	2.2 Acoso por razón de sexo.....	5
	2.3 Acoso moral.....	5
3	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	7
	3.1 Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.....	7
	3.2 Divulgación del Protocolo.....	8
	3.3 Responsabilidad.....	8
4	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
	4.1 Denuncia, queja o solicitud de intervención.....	8
	4.2 Procedimiento.....	9
	4.3 Investigación.....	10
	4.4 Seguimiento.....	12
	4.5 Garantías de procedimiento.....	13



1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

La preocupación del legislador/a por prevenir y reparar las conductas de acoso y, por ende, garantizar la igualdad y dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la empresa es firme desde hace años. En el ámbito comunitario, el Código de conducta de 1990 y el Acuerdo marco europeo sobre acoso de 2007 son unos instrumentos básicos que intentan concienciar a las partes sociales (empresariado, personal asalariado y sus representantes) sobre el grave problema de la violencia en el trabajo. Los agentes sociales europeos consideran que este tipo de conductas violentas en la empresa son inaceptables y que tanto la parte empresarial como la social deben tener interés mutuo en prevenirlas y erradicarlas, en cuanto pueden tener serias consecuencias sociales y económicas.

El referido Acuerdo considera que existe acoso cuando se abusa, amenaza o humilla a un trabajador o trabajadora (o personal directivo), repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo y, si se llega a la agresión, ya se pasa a una situación de violencia laboral (art. 3). El acento se pone en la prevención y erradicación de este tipo de comportamientos. Con tal fin, se exige que la empresa haga una declaración general y firme de rechazo de los mismos, que deberá incluir el procedimiento formal a seguir para evitar su aparición y solucionarlos cuando se detecten (art. 4). Es en este contexto en el cual surge el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral o mobbing.

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), prevé que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar” con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma en que se determine en la legislación laboral (art. 45) si este fuera el caso. El protocolo de prevención y lucha contra el acoso surge como medida de intervención del **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de SPS Servicios Profesionales.**



Por todo ello, la manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, **SPS Servicios Profesionales** establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- *Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.*
- *Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.*
- *Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.*
- *Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí mismo/a o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.*
- *Que **SPS Servicios Profesionales** se compromete 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.*
- *Que **SPS Servicios Profesionales** incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.*
- *Que **SPS Servicios Profesionales** informará a las entidades para las que trabaja de la existencia de este protocolo de los principios que los sustentan y los procedimientos y las medidas que el mismo contiene.*
- *Que **SPS Servicios Profesionales** en cumplimiento de su voluntad de generar espacios de trabajo libres de violencia y acoso, si detecta y*



verifica fielmente la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral de sus trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajos adscritos por parte de personal técnico de entidades para las que se subcontratan sus servicios o por algún otro agente significativo (familiares personas beneficiarias, etc.) apoyará con asesoramiento legal y apoyo psicosocial a las víctimas de acoso en la incoación y desarrollo de un procedimiento legal con garantías jurídicas.

Fdo. Asteria Núñez.
Directora General de SPS
En representación de la Comisión de Igualdad



2 DEFINICIÓN DE ACOSO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

2.1 ACOSO SEXUAL

Se considera “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”. Artículo 7.1

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la empresa.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:



De intercambio (Chantajе sexual).

- *El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.*
- *Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.*
- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.*

De carácter ambiental.

- *Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*
- *El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2.3 ACOSO MORAL

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica

extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”:

- *Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona afectada; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él o ella, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.*
- *Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).*
- *Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus*



errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

- *Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.*

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

- ***Acoso laboral 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/a.
- ***Acoso laboral horizontal***, es el que se produce entre compañeros y compañeras 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 éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- ***Acoso laboral ascendente***, es aquel en que el agente del acoso 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 una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador o trabajadora, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo incluida en este concepto los espacios externos a las sedes donde desarrollan el trabajo de prestación de servicios los trabajadores y trabajadoras, y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.



3 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. SPS Servicios Profesionales se compromete a realizar las siguientes actuaciones:

3.1 EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Para ello **SPS Servicios Profesionales** se compromete a trabajar con la empresa encargada de Prevención de Riesgos Laborales la realización de un estudio de riesgo psicosocial en nuestros servicios y centros de trabajo.

También en materia de prevención se realizará una campaña informativa dentro de la comunicación interna de periodicidad anual para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Prevención y Actuación aprobado por la empresa.

Dentro de la prevención se incluirá información en la bienvenida a nuevas personas empleadas el trabajo relativo a igualdad de oportunidades y prevención y actuación contra el acoso que realiza SPS Servicios Profesionales (Plan de Igualdad, Protocolo actuación, etc.). También en los programas diseñados en materia de igualdad de oportunidades se impartirá contenido en el área de prevención y lucha contra el acoso.

3.2 DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas y todos los trabajadores y trabajadoras y a todos los niveles de la Empresa.

Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. También es prescriptiva, conforme los principios de este



protocolo, la difusión a proveedores y entidades para las cuales los trabajadoras y trabajadores de SPS Servicios Profesionales Sociales realizan sus funciones, así como el compromiso de SPS Servicios Profesionales de apoyar a aquellos trabajadores y trabajadoras que puedan estar sufriendo acoso por parte de agentes externos a la plantilla de la organización.

Se difundirá con la hoja de bienvenida el presente protocolo de intervención y se realizarán acciones periódicas (al menos una al año) de recordatorio de la existencia de este protocolo.

3.3 RESPONSABILIDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de SPS tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización. En esta responsabilidad compartida tendrán un papel específico la Comisión de Igualdad y la Dirección de Recursos Humanos.



4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El desarrollo del procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

4.1 DENUNCIA, QUEJA O SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, queja o solicitud de intervención a la persona designada por la Empresa (la directora de RR.HH.). Aunque exista la posibilidad de expresar en un primer momento de manera verbal la denuncia, queja o solicitud de intervención es prescriptiva que antes de comenzar el proceso de investigación se haya realizado un escrito recogiendo la misma.

Si el trabajador o la trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a otro de los coordinadores y coordinadoras SPS, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a la persona designada por el Comisión de Igualdad de la empresa. Esta se reunirá para decidir quiénes serán las personas asignadas para desarrollar la investigación como instructora y a ser posible como con el apoyo de una secretaria para el procedimiento.

La Comisión de Igualdad tendrá la misión de velar por la agilidad, confidencialidad y respeto a los principios de derecho de todo el proceso, realizando durante el mismo las reuniones de carácter decisorio pertinente tanto de la elección de la persona instructora y secretaria o secretario como de la validación del informe y la resolución final del proceso previo informe de la persona instructora.



En caso de estar implicada la persona responsable de recepción de quejas (Directora Recursos humanos), el/la responsable de área a quien le llegue la queja por escrito la pondrá en conocimiento de la Gerente que iniciará el proceso de designación de persona instructora y secretaria que deberá ser corroborada en el seno de la Comisión de Igualdad de la Empresa.

En dicha denuncia figurará la siguiente información:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada.
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso.
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han producido.
- Nombre de las personas testigos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

Dicha denuncia, queja o solicitud de intervención podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza. En este caso, la víctima deberá ratificar la denuncia, queja, solicitud formal de intervención como requisito previo para el inicio de las actuaciones, especialmente en los procedimientos de tipo formal.

4.2 PROCEDIMIENTO

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia, queja o solicitud de intervención por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, debería resolverse por esta vía (queja o solicitud de intervención), y hacerlo a la mayor brevedad. Se utilizará pues lo que se denomina **Procedimiento informal**.

Siguiendo el Artículo 63 punto 6 del Convenio de Intervención y Acción Social “El objetivo sería resolver el problema extraoficialmente. El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En el



plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.”

Todo este proceso de mediación deberá ser comunicado y validado por la Comisión de Igualdad.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad, tratándose como una denuncia por parte de la persona designada como instructora. Deberá acompañar a la misma una secretaria o secretario para levantar actas durante el proceso de investigación.

La Comisión de Igualdad previo informe de la persona instructora podrá con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes que lo permitan podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).

La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

4.3 INVESTIGACIÓN

La persona designada por la Comisión de Igualdad, llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente, entre ellos el apoyo de la secretaria o secretario que levante acta de todo el proceso.

La persona que lleve a cabo la investigación no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes. Estos aspectos se tendrán presente en la elección de la misma por parte de la Comisión de Igualdad.

Toda persona interviniente deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas en el proceso de investigación (posibles testigos y de todas las personas actuantes). Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.



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

Para asegurar este hecho, todas las personas miembros de la plantilla, incluidos si lo hubiera los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Se recuerda en este sentido que en el Artículo 41 del Convenio de Intervención y Acción Social punto C (Faltas muy graves) punto 1 aparece lo siguiente “La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.”

La información que sea imperativo aportar a las entidades para las que SPS Servicios Profesionales presta sus servicios profesionales respecto a la activación de este protocolo respetará el principio de confidencialidad de las actuaciones y las personas implicadas en todo y cada momento.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación, se documentarán por escrito con el apoyo de la secretaria o secretario, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En el plazo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la queja, denuncia o solicitud de intervención, la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, que será debidamente expuesto a la Comisión de Igualdad que tras deliberación lo validará e instará la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.



El resultado del informe podría ser:

- **Bien el sobreseimiento**, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe.
- **Bien una sanción**, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral muy grave, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta muy grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Faltas.

A título meramente enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

Falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.



- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un coordinador o coordinadora o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Serán consideradas como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la comisión de acoso.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Sanciones.

Las sanciones estipuladas serán:

Para las faltas graves.

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Para las faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.



5 SEGUIMIENTO

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Igualdad y a la persona designada por la misma y se prestará una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento y en su posterior seguimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

6 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo, firmando los correspondientes documentos de confidencialidad.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso, pudiéndose tomar las medidas disciplinarias correctoras correspondientes que abordan el convenio colectivo correspondiente como se ha expuesto con anterioridad.

En Madrid, a 2 de Julio de 2018

Fdo. Asteria NÚÑEZ
Directora de SPS, S.A.

En representación de la Comisión de Igualdad.