

**PROCOLO PARA COMBATIR  
EL ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL O  
LABORAL EN EL TRABAJO**

## ÍNDICE.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
3. MARCO NORMATIVO.
  - 3.1. NORMATIVA DE REFERENCIA.
  - 3.2. DEFINICIONES.
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.
5. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.
6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.
  - 6.1. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.
  - 6.2. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.
  - 6.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL.
  - 6.4. PROCEDIMIENTO FORMAL.
7. RÉGIMEN SANCIONADOR.
  - 7.1. FALTAS.
  - 7.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES
  - 7.3. SANCIONES.
8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.
9. POLÍTICA DE FORMACIÓN.
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
11. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.
12. APROBACIÓN Y VIGENCIA.

## ANEXOS

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

En las últimas décadas se han producido en España importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres siendo especialmente destacables la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

No obstante, a pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los datos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad y menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares.

Por otro lado, la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público, y más concretamente al ámbito laboral, generando, precisamente por las diversas facetas que contribuyen a su situación de desventaja, las condiciones propicias para que se desarrolle el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

De ahí que cada vez sea mayor la conciencia y la sensibilización de trabajadores, trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Los derechos a la igualdad, a la no discriminación, a la integración moral, a la intimidad, al trabajo y a la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española y en la normativa europea.

En este marco legal, los firmantes del presente acuerdo, representantes de la organización y de las personas trabajadoras, nos comprometemos a aplicar las medidas de prevención y de resolución de problemas previstas en el presente Protocolo, a fin de facilitar un ambiente de trabajo cómodo y seguro para todas las personas que intervienen en el mismo.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que presten servicios en la Confederación CEOE-CEPYME Cantabria y en la Fundación dependiente de aquella, Fundación Servicios CEOE-CEPYME Cantabria.

Se incluye el ámbito de aplicación de este Protocolo tanto al personal de las organizaciones citadas como a todo su personal directivo, el personal afecto a contrataciones y subcontratas que presten servicios para la organización, el personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, estudiantes que realicen prácticas de estudios y las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la organización.

CEOE-CEPYME Cantabria asume la obligación de dar a conocer a las personas afiliadas a la entidad, clientela y proveedores la política recogida en el presente Protocolo para combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, con la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En el supuesto de que CEOE-CEPYME Cantabria no tenga, en un caso determinado, capacidad de aplicar el presente Protocolo en su integridad debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, se compromete a dirigirse a la empresa o entidad competente al objeto de que sea ésta quien solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con la advertencia de que, de no hacerlo sin causa justificada, la relación que une a ambas entidades podrá ser revisada.

### **3. MARCO NORMATIVO.**

#### **3.1. Normativa de referencia.**

Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en el que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso lo complementen.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, en consecuencia, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios. Y el artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Esta Ley Orgánica establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Además, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de infracciones y sanciones en el orden social considera infracción muy grave del ordenamiento social, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (artículos 8, 12 y 40).

### 3.2. Definiciones.

- Acoso sexual (artículo 7.1 L.O. 3/2007): 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.

- Acoso sexual en el trabajo: toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, como consecuencia de una relación laboral o similar, que provoca en la víctima un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante y que puede tener como consecuencia que ésta tome decisiones no deseadas para no ver perjudicadas sus condiciones laborales.

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

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales de contenido libidinoso.
  - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
  - Uso de imágenes de carácter pornográfico en los lugares de trabajo.
  - Gestos obscenos.
  - Contacto físico innecesario, rozamientos.
  - Demandas de favores sexuales.
  - Agresiones físicas.
- Chantaje sexual (explícito o implícito): 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.
  - Acoso ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
  - Acoso por razón de sexo (artículo 7.2 L.O. 3/2007): 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 (artículo 7.2.)

En el ámbito laboral se entiende por acoso por razón de sexo toda conducta gestual o verbal, comportamiento o actitud realizada, tanto por superiores e inferiores jerárquicos como por compañeros de trabajo, que atenta por su reiteración o sistematización contra la dignidad e integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de una organización y dirección empresarial, que degrada las condiciones de trabajo de la víctima y que puede poner en peligro su empleo.

A modo de ejemplo, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las siguientes:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transsexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta

- o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de su capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

La principal diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

- Acoso moral o laboral (mobbing): proceso compuesto por conductas abusivas, de hostigamiento verbal o modal o de maltrato psicológico, sistemáticas y deliberadas, ejercidas por una persona o grupo en el ámbito de las relaciones laborales, con el fin de perjudicar a la persona trabajadora, que le exponen a un riesgo para su salud o integridad física y/o psíquica, y que atenta contra su dignidad, de forma recurrente y durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo.

A modo de ejemplo, son situaciones de acoso moral:

- Abuso de autoridad
  - Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
  - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que la trabajadora o trabajador se le asignan.
  - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
  - Acciones de represalias frente a trabajadoras o trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con las personas reclamantes.
- Trato vejatorio.
  - Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora
  - Reprenderle reiteradamente delante de otras personas
  - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acoso discriminatorio (art.8.13 bis LISOS), 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

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

CEOE-CEPYME Cantabria establecerá las siguientes medidas con el objeto de prevenir el acoso o situaciones constitutivas del mismo:

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Publicar a toda la plantilla el protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. De forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir.
- Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal.
- Dar un tratamiento reservado a 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.

#### 5. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Para llevar a la práctica este protocolo, se constituye la Comisión para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

La Comisión tendrá la siguiente composición:

- Una persona de la Comisión de Igualdad.
- Una persona del departamento de prevención de riesgos laborales.
- Una persona designada por Recursos Humanos.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

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 de la Comisión se requiera.

Gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.

Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada y la sanción impuesta.



Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en uno/a de sus miembros (Asesor/a confidencial) a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

Atender y asistir a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior.

Representar a la persona reclamante ante la Comisión, siempre que aquella así lo autorice.

Efectuar las entrevistas con las personas afectadas y testigos, manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente con los demás miembros de esta Comisión.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Para llevar a cabo estas funciones, esta Comisión estará dotada de las competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la posible víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

## 6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍAS.

Todas las personas incluidas en el marco de aplicación de este protocolo

deben respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso en cualquiera de sus modalidades. Cualquier persona incluida en el marco de aplicación de este protocolo puede plantear una queja, verbal o escrita, relativa a posibles conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con el procedimiento que se regula a continuación.

### **6.1. Principios que informan el procedimiento de garantías.**

- Celeridad, para que la tramitación se realice de forma urgente.
- Confidencialidad, para garantizar el anonimato de las personas que intervengan en el mismo.
- Protección de la intimidad y de la dignidad, tanto de la víctima como de la persona acosadora.
- Seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados.

### **6.2. Presentación de denuncias.**

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de situaciones de acoso sexual o sexista, así como cualquier persona de la organización que pueda tener conocimiento de dichas situaciones podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la Comisión para la prevención del acoso.

Las denuncias podrán presentarse verbalmente ante dicha Comisión, por teléfono en el número 942 365 365, o por correo electrónico a la dirección [mserrano@ceoecantabria.es](mailto:mserrano@ceoecantabria.es)

La denuncia que tenga por objeto el inicio del procedimiento FORMAL deberá presentarse necesariamente por escrito.

La Comisión garantizará que tanto la presentación de la denuncia como la identidad de la persona denunciante se mantendrá en la más estricta confidencialidad y que los procedimientos se tramitarán de manera urgente y confidencial.

### **6.3. Procedimiento informal (acosos “leves”)**

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso leve, se seguirá el siguiente procedimiento:

- La Comisión, una vez recibida una denuncia, confirmará la veracidad de la misma, pudiendo acceder a cualquier lugar de la empresa en cualquier momento y recabar declaraciones de quien considere oportuno.
- En caso de haber indicios, la Comisión contactará confidencialmente con la persona denunciada para informarle de la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que la persona denunciada podría incurrir.
- La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

- La Comisión propondrá las actuaciones correctoras que estime oportunas, incluida la apertura de un proceso formal en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.
  - Del resultado del procedimiento informal la Comisión informará a la dirección de la organización y a la representación legal de la plantilla.
- Este proceso tendrá lugar en un plazo máximo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborables adicionales.

#### 6.4. Procedimiento formal (acosos “graves” o “muy graves”)

Por su parte, se podrá plantear una denuncia formal:

- Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso grave o muy grave.
- En el supuesto en que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada a través del procedimiento informal, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución.

Procedimiento:

- Cualquier persona que esté sufriendo acoso o tenga conocimiento de algún caso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación ante la Comisión por escrito a través de la plantilla de denuncia formal por acoso que se incluye como anexo al presente protocolo.
- La Comisión, una vez recibida la denuncia:
  - a. Valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará investigando la situación.
  - b. Utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
  - c. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para

la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

- d. Podrá solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
  - e. Deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no respete este principio.
- Contrastada la veracidad de la denuncia, la Comisión comunicará la situación a la dirección de la organización y se procederá al alejamiento inmediato de todas las personas afectadas con el objeto de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. Así mismo, la Comisión podrá proponer a la dirección la adopción de cualesquiera otras medidas cautelares que sirvan para la más adecuada protección de la víctima.
  - En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la organización. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborables adicionales.

#### Garantías.

Tanto la Comisión como la dirección de la organización garantizarán que no se produzcan represalias contras las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de situaciones de acoso, al igual que contra las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo haciendo uso del compromiso de confidencialidad al que se acogen todos los colaboradores del centro. En cualquier caso, la adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes o testigos) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada serán sancionadas, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

La presentación de una denuncia por acoso a través de este procedimiento no impedirá a la víctima el ejercicio contra las personas responsables de cualesquiera acciones ante la Jurisdicción ordinaria.

#### MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima.

### 7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

#### 7.1. Faltas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado dedicado al Régimen Disciplinario en el convenio colectivo de la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria, para los casos específicos de acoso se establecen las siguientes faltas:

- Faltas muy graves: tendrán esta consideración todos aquellos actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral realizados sobre personas que tengan la consideración de subordinadas con respecto a la persona que los realiza. Y, en concreto:
  - El chantaje sexual entendido éste como el establecimiento de condiciones y/o favores de tipo sexual para que la víctima pueda acceder a un empleo, a una mejora de sus condiciones de trabajo, al mantenimiento de su empleo, aunque la amenaza no llegue a cumplirse de manera efectiva.
  - El acoso ambiental y acoso sexista, entendidos estos como la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista y, en especial, la agresión física.
  - La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de situaciones de acoso, así como sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de acoso.
  - La observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como aseos, vestuarios y zonas de ocio o descanso.

- Cualquier situación que suponga discriminación o trato desfavorable para las mujeres embarazadas o con ocasión de la maternidad.
- Faltas graves: tienen esta consideración los malos tratos de palabra o de obra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas de la plantilla. Y, en concreto:
  - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
  - Gestos obscenos dirigidos a compañeros y compañeras de trabajo.
  - Contacto físico innecesario con compañeros y compañeras de trabajo.
  - Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y la forma de realizar su trabajo.
  - Comentarios continuados y vejatorios sobre el aspecto físico de una persona, su ideología o la opción sexual.
  - La impartición de órdenes contradictorias y, en consecuencia, imposibles de cumplir de forma simultánea, que puedan afectar a la integridad física, psíquica o moral de la persona a la que van dirigidas.
  - La impartición de órdenes vejatorias.
- Faltas leves:
  - Realizar observaciones sugerentes u ofensivas para la persona destinataria en relación con su apariencia o aspecto físico.
  - Realizar en privado y hacia la persona destinataria chistes o comentarios obscenos de contenido sexual o libidinoso.
  - Tener a la vista en el lugar de trabajo o enseñar de manera privada a la persona destinataria imágenes de carácter pornográfico.

## 7.2. Circunstancias agravantes.

Se consideran circunstancias agravantes:

- La situación de superioridad jerárquica de la persona acosadora con respecto a la víctima.
- La reiteración de las conductas ofensivas con respecto a la misma o a distintas personas.
- La alevosía entendida como el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

## 7.3. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer para cada uno de los tipos de faltas son las siguientes:

- Para las faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a 90 días.
  - Inhabilitación durante dos años para poder ascender de categoría.
  - Despido.
- Para las faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.
  - Inhabilitación por plazo no superior a un año para poder ascender de categoría.
- Para las faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

## **8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**

Resulta absolutamente necesario garantizar la divulgación y el conocimiento del presente Protocolo por parte de todas las personas relacionadas con la Confederación CEOE-CEPYME Cantabria y su Fundación.

La Organización se compromete a realizar campañas de comunicación acerca de la existencia y del contenido del presente Protocolo a través de los canales habituales de comunicación utilizados con el objetivo de que todas las personas relacionadas con la misma conozcan esta política.

En estas campañas de comunicación se hará constar expresamente los datos de contacto de la Comisión que podrán ser utilizados tanto para la presentación de denuncias como para solicitar el asesoramiento especializado que se considere necesario.

## **9. POLÍTICA DE FORMACIÓN.**

La Organización se compromete a garantizar que su política informativa y

formativa en materia de riesgos laborales e igualdad incluya la formación necesaria en materia de violencia de género y en materia de acoso sexual y sexista, en especial en relación con los efectos de estas conductas en la salud e integridad física de las víctimas.

Así mismo, se compromete a realizar periódicamente campañas de sensibilización en la plantilla de personal a través de charlas, jornadas, material divulgativo y cualquier otro medio que se estime oportuno.

La Organización se compromete a mantener actualizado un registro sobre los distintos servicios públicos disponibles destinados a garantizar la adecuada protección a las víctimas y a facilitar la recuperación de la situación de la que disfrutaban con anterioridad a la situación de acoso, a fin de que puedan contar con todos los medios y los apoyos que sean necesarios para conseguir su más pronta recuperación.

## **10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

La Comisión mantendrá actualizado un registro de todas las denuncias presentadas y del resultado de los expedientes tramitados y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente Protocolo en el que podrá recomendar las acciones que estime oportunas para conseguir la mayor eficacia en dicha aplicación.

Este informe anual se presentará a la Presidencia de la Organización y a la representación legal de los trabajadores.

## **11. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.**

El procedimiento de acoso debe ser lo más ágil y eficaz posible, protegiendo en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a la seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

## **12. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO.**

El presente protocolo fue aprobado por el Comité Ejecutivo de CEOE CEPYME Cantabria en su reunión del día 20 de julio de 2018 y revisado y actualizado con fecha 23 de febrero de 2022.



## ANEXO I

### COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

CEOE-CEPYME Cantabria hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, CEOE-CEPYME Cantabria declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, CEOE-CEPYME Cantabria se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se puedan producir en la empresa.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso CEOE-CEPYME Cantabria exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

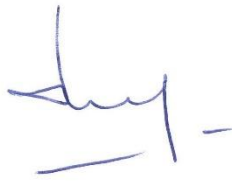
Además, CEOE-CEPYME Cantabria se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, las reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la entidad se contará con la

participación y colaboración de la representación legal de la plantilla de la organización.

Firmado en Santander, a 23 de febrero de 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Isabel Cuesta Rodríguez', with a horizontal line underneath.

Fdo. Isabel Cuesta Rodríguez

## ANEXO II

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, habiendo sido la persona designada para la tramitación, investigación y resolución de las denuncias en el procedimiento de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, la privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la comisión para la prevención del acoso, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Santander, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_



**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:** Persona denunciada y testigos en caso de haberlos

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí (especificar)

No

**SOLICITUD:**

La persona que denuncia solicita la tramitación e investigación de los hechos que se describen siguiendo el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo de la empresa.

**LOCALIDAD Y FECHA:** \_\_\_\_\_

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**