	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 1 de 14


PROCEDIMIENTO

P-26

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN


Nº Revisión	Fecha	Modificaciones respecto revisión anterior
0	23/01/2019	Procede del anterior Procedimiento de Soporte PS-31 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, rev 1.
1	13/09/2022	Se amplía el protocolo abarcando todo tipo de acoso y cualquier tipo de discriminación.

Realizado por:	Responsable del sistema documental.
Revisado por:	Director de Calidad y Medioambiente. Director de Servicios Corporativos. Asesoría Jurídica.
Aprobado por:	Director General.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 2 de 14

ÍNDICE:

1.	<i>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</i>	3
2.	<i>AMBITO DE APLICACIÓN</i>	3
3.	<i>NORMATIVA</i>	4
4.	<i>DEFINICIONES</i>	5
5.	<i>MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN</i>	8
6.	<i>PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA Y ACTUACIÓN</i>	8
	6.1. Presentación de denuncias	8
	6.2. Procedimiento informal	9
	6.3. Procedimiento formal	10
7.	<i>FALTAS Y SANCIONES</i>	12
8.	<i>POLÍTICA DE DIVULGACIÓN</i>	13
9.	<i>POLÍTICA DE FORMACIÓN</i>	13
10.	<i>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</i>	14

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 3 de 14

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. OSSA declara que cualquier tipo de acoso o discriminación suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que son totalmente inaceptables y no pueden ni deben ser tolerados. En consecuencia, se garantizará un entorno de trabajo exento de cualquiera forma de acoso y discriminación.

El Plan de Igualdad de OSSA, aprobado con fecha 2 de Julio de 2018, establece como uno de sus objetivos “prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género”; y se propone la elaboración de un protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de los centros de trabajo de OSSA.

En septiembre de 2022, se ha ampliado el alcance de este protocolo para incluir todo tipo de discriminación y de acoso.

Este protocolo tiene, así como objeto, por un lado, evitar y tratar de prevenir las situaciones de acoso y reclamaciones relativas al acoso y a la discriminación, con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente protocolo se inspira en los siguientes principios:


- a) El compromiso de OSSA de prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso y discriminación.
- b) El deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento aplica a todo el personal (propio, de nueva incorporación y trabajadores de UTE's en las que OSSA o HISISA participen), así como al personal de los centros de trabajo de las sucursales y filiales de OSSA.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a sus clientes y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que OSSA no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá ser extinguida.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 4 de 14

3. NORMATIVA

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 23 “Igualdad entre hombres y mujeres”:

> La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

> El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

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 hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su Art. 7:

> 1. 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.

> 2. 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.


> 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

> 4. 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.

Y, en su Art. 48 establece:

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

> 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 5 de 14

El estatuto de los trabajadores:

> Artículo 17: No discriminación en las relaciones laborales. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

4. DEFINICIONES

DISCRIMINACIÓN


La discriminación es la negación injusta de la igualdad de trato y oportunidad a las personas o grupos en función de una o más de las características enumeradas a continuación:

- a) Raza, color, origen étnico.
- b) Edad.
- c) Religión o creencias religiosas.
- d) Sexo, incluido el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Orientación sexual.
- f) Género y expresión de género.
- g) Nacionalidad, estatus migratorio, ciudadanía o ascendencia.
- h) Discapacidad física o mental, información o características genéticas (o las de un miembro de la familia).
- i) Estado parental.
- j) Estatus como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; o cualquier otra base prohibida por las leyes aplicables.

Esta lista no es exhaustiva y puede haber otras circunstancias en las que a las personas se les niegue injustamente la igualdad de trato. Es una violación de este protocolo participar en cualquier tipo de discriminación.

ACOSO

El acoso incluye toda conducta inapropiada que crea un ambiente irrespetuoso, intimidante, hostil, degradante, humillante y/u ofensivo. El acoso puede involucrar conducta verbal o física, incluidos comentario y acciones o gestos que afectan la dignidad o la integridad psicológica o física de un compañero o compañera.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 6 de 14

El acoso puede variar desde formas extremas como violencia, amenazas o contacto físico hasta acciones menos obvias como ridiculizar, burlarse o molestar repetidamente a compañeros o compañeras o subordinados. Un solo incidente que tiene un efecto nocivo duradero en un compañero o compañera o una serie de incidentes puede ser acoso.

Ejemplos de comportamiento que pueden configurar acoso incluyen:


- a) Bromas o comentarios despectivos o insensibles.
- b) Insultos raciales, comentarios despectivos sobre el acento de una persona, exhibición de símbolos racialmente ofensivos;
- c) Comentarios sobre la vida privada de una persona o su aspecto.
- d) Ridiculizar o denigrar a una persona.
- e) Insinuaciones o amenazas verbales.
- f) Excluir injustificadamente a alguien de las conversaciones normales en el lugar de trabajo y hacer que se sientan menospreciados.
- g) Sabotear el trabajo de una persona.
- h) Comentarios que ridiculizan o estereotipan a las personas.
- i) Mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, videos, fotos, dibujos animados, protectores de pantalla, correos electrónicos o dibujos que son despectivos.
- j) Agresión física o acoso.
- k) Falta de voluntad para capacitar, evaluar, ayudar o trabajar con un compañero o compañera.
- l) Actos intimidantes intimidación o amenazas directas.
- m) Cualquier otra conducta que muestre hostilidad, falta de respeto o maltrato hacia un individuo.

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva, y puede haber otros comportamientos que constituyen acoso. Es una violación de este protocolo participar en cualquier tipo de acoso.

ACOSO LABORAL

El acoso laboral se define según la OIT como “Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. Existen tres modalidades principales de acoso laboral:

- Mobbing;
- Bossing;
- Acoso moral o psicológico.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 7 de 14

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) Cambiar la ubicación de una persona sin motivos justificados, separándoles de sus compañeros.
- b) No asignar tareas a una persona.
- c) Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades sin motivo justificado o degradantes.
- d) Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- e) Tratar a una persona como si no existiera.
- f) Críticas permanentes del trabajo de la persona de forma injustificada.

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva, y puede haber otros comportamientos que constituyen acoso. Es una violación de este protocolo participar en cualquier tipo de acoso.


ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

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

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.;
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d) Gestos obscenos.
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g) 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).
- h) Agresiones físicas.

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva, y puede haber otros comportamientos que constituyen acoso. Es una violación de este protocolo participar en cualquier tipo de acoso.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 8 de 14

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.*

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- d) Impartir órdenes vejatorias.
- e) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g) La agresión física.

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva, y puede haber otros comportamientos que constituyen acoso. Es una violación de este protocolo participar en cualquier tipo de acoso.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

OSSA se compromete a la divulgación del presente protocolo, y propondrá la inclusión en el Plan de Formación de cursos sobre prevención y actuación en caso de acoso y/o discriminación, así como de actividades de sensibilización y formación en esta materia para el personal que sea designado para la recepción, análisis y tratamiento de los casos.


Este protocolo se dará a conocer a los clientes, subcontratas y suministradores de OSSA, y estará disponible desde el momento de su aprobación en el sitio web de OSSA.

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA Y ACTUACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso o discriminación. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita relativa a acoso o discriminación con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

6.1. Presentación de denuncias

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso o de discriminación, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de dichas situaciones podrá presentar denuncia escrita.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 9 de 14

La forma de contactar y comunicar los casos será mediante el envío de un email a la cuenta de correo pas@ossaint.com a la cual tendrá acceso únicamente las personas que conforman el Comité de Prevención del acoso laboral y la discriminación.

El Comité está formado por:

- Maria Jose Gavilanes. - Asesoría Jurídica.
- Carmelo Trujillo. - Director de Recursos Humanos.
- Laura García. - Gerente de Calidad y Medioambiente.

El comité de prevención asignará a una persona responsable de realizar las investigaciones, y asegurándose que esta persona es totalmente imparcial.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona o personas designadas para llevar a cabo la investigación contará con formación previa en materia de género. Igualmente, se les procurarán medios o instrumentos necesarios, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para el ejercicio de sus funciones.

En el desarrollo de las investigaciones se deberá garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de las personas investigadas.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otro empleado. En caso de que se pruebe la existencia de una denuncia falsa, la empresa podrá tomar las medidas disciplinarias que correspondan.


6.2. Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, el comité de prevención iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia.

En el momento que se presenta la denuncia, se comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo 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.

La persona designada para realizar las investigaciones deberá poder acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la persona designada en realizar la investigación se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 10 de 14

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

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de un mes; en principio la persona responsable de realizar la investigación debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio de este les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo 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 víctima.

En el plazo de un mes, contado a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en diez días. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución 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 el comité de prevención dará conocimiento inmediato a la Dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores.

6.3. Procedimiento formal


- Inicio del proceso.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser calificables como graves o muy graves o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio se realizará también a través del mail pas@ossaint.com, cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito en todo caso.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso y/o discriminación podrá denunciar personalmente. El comité de prevención debe garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, el comité de prevención recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 11 de 14

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.

- Procedimiento.

La persona responsable de realizar la investigación utilizará los procedimientos 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.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán 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.

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.

Si tras realizar la investigación no se pudiera llegar a ninguna conclusión definitiva sobre el asunto, este podrá ser derivado a un asesor externo a la empresa. Este asesor externo será el encargado de presentar el informe definitivo a la Dirección de la empresa de cara a que esta en su caso tome las medidas disciplinarias oportunas.


- Conclusión del proceso.

En el plazo máximo de un mes laborable contado a partir de la presentación de la denuncia, el comité de prevención, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto caso de acoso o discriminación 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 empresa de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en diez días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, 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.

Este procedimiento no sustituye en ningún caso el derecho de la víctima a denunciar por vía civil, laboral o penal, y la empresa facilitará a las autoridades pertinentes toda la información que les sea solicitada.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 12 de 14

7. FALTAS Y SANCIONES

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas será realizada de acuerdo con los siguientes criterios:

Falta Leve:


- Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
- El uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- Observaciones sugerentes y desagradables, gestos obscenos, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso

Falta Grave:

- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- La impartición de órdenes voluntariamente contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.
- Reincidencia en faltas leves.

Falta Muy Grave:

- Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso laboral considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- Observaciones clandestinas públicas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 13 de 14

- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá unas circunstancias agravantes a aquella.
- 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 laboral.
- La adopción de 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 sí mismas o frente a terceras personas.
- Acusar falsamente a una persona de acoso o discriminación.
- Reincidencia o reiteración de una falta grave.

Se consideran **AGRAVANTES** de estas conductas:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- Permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del proceso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial.

ATENUANTES:

- La inexistencia de sanciones previas.
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente.

Una vez concluido el proceso, y aclarados los hechos, se aplicarán las sanciones correspondientes según la tipología de la falta y de acuerdo con la legislación vigente.


8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán su divulgación mediante los tabloneros de anuncios y charlas divulgativas informando sobre este protocolo, cuando se considere necesario el refuerzo.

En el documento de divulgación, se informará de la dirección de mail a la que hay que dirigirse en caso de presentar algún tipo de denuncia.

9. POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y sobre los diferentes tipos de acoso y discriminación y los efectos en la salud de las víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

	PROCEDIMIENTO P-26	P-26 Revisión 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y A LA DISCRIMINACIÓN	Hoja 14 de 14

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso o charla formativa.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El comité de prevención llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Dirección, a los Representantes de los trabajadores y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

En el caso que en algún año no se produjera ningún tipo de denuncia, no será necesario la realización de dicho informe. Pero si se debe informar a la Dirección, a los Representantes de los trabajadores y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.