

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. NORMATIVA DE REFERENCIA
  - 3.1. NORMATIVA DE REFERENCIA
  - 3.2. DEFINICIONES.
4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.
  - 4.1. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.
  - 4.2. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.
  - 4.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL.
  - 4.4. PROCEDIMIENTO FORMAL.
5. RÉGIMEN SANCIONADOR.
  - 5.1. FALTAS.
  - 5.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES
  - 5.3. SANCIONES.
6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.
7. POLÍTICA DE FORMACIÓN.
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
9. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

## 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 los trabajadores, 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 organización CEOE-CEPYME Cantabria, así como en las Fundaciones dependientes de aquella, Fundación Servicios CEOE-CEPYME Cantabria y Fundación Formación 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 contrata 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 LEGISLATIVO.**

#### **3.1. Marco legislativo.**

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.

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. Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas, tales como:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Artículo 12. Tutela jurídica efectiva

Artículo 13. Prueba

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

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

Artículo 61. Formación para la igualdad

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso 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 las 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.

El artículo 7 de la Ley orgánica 3/2007, define el acoso sexual como:

*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.).*

Trasladada esa definición al ámbito laboral, se entiende por 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.

#### Tipología del acoso sexual

Desde la traducción jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se ha venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

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.

Así, mientras en la primera categoría únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc.), en la segunda, esta relación jerárquica no es necesaria; esto es, puede ser ejercido por compañeras o compañeros (de igual o inferior nivel) o terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras) relacionadas con el lugar de trabajo. Aunque en este caso, no hay una incidencia directa del acto de acoso sobre la continuidad de la persona en el puesto de trabajo o en sus condiciones, la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente sobre la motivación, la salud

de las personas trabajadoras, y genera una disminución del rendimiento y absentismo, o lo que es lo mismo, la pérdida de productividad.

A su vez, el mismo artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 define el acoso por razón de sexo como:

*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.)*

*Esta definición excluye la responsabilidad de la víctima en la situación y se centra únicamente en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso.*

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 dejadeo 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 que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

#### Acoso moral o laboral

El acoso moral, psicológico o mobbing se define “como un 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”. Tales como el chantaje emocional, comentarios inadecuados, rumores falsos y campañas de desprestigio.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso moral se pueden resumir en:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Ejemplos de acoso moral.

- Abuso de autoridad
  - Dejar a la trabajadora o trabajador 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. 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 sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja, verbal o escrita, relativa a posibles conductas de acoso sexual o sexista, de acuerdo con el procedimiento que se regula a continuación.

##### **4.1. 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.

##### **4.2. 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 "Autoridad confidencial". El personal, tiene que ser conocedor de la persona o personas encargadas de recoger las quejas, indicando el siguiente texto:

Se ha designado a María Serrano Herrera para referir las quejas escritas o verbales (bien directamente por parte de la persona afectada o por el miembro de la Comisión de Igualdad que la recoja) quien garantizará la imparcialidad del procedimiento, pudiéndose dirigir ella a través del correo electrónico [mserrano@ceocant.es](mailto:mserrano@ceocant.es) o en el teléfono 942 365 365.

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

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

La Autoridad confidencial 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.

#### 4.3. Procedimiento informal (acosos "leves")

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

- El colaborador comunica la actuación de acoso a la Comité frente al acoso sexual y acoso de manera verbal.
- La Comité frente al acoso sexual y acoso confirma la veracidad de la denuncia, pudiendo acceder a cualquier lugar de la empresa en cualquier momento y recabar declaraciones de quien considere oportuno.
- En caso de haber indicios, la Comité frente al acoso sexual y acoso contacta 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 Comité frente al acoso sexual y acoso propondrá las actuaciones que estimen 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 Comité frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación de la plantilla tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- 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

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; 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.

#### 4.4. 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, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal.

Procedimiento:

- Cualquier persona que esté sufriendo acoso o tenga conocimiento de algún caso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación frente a la Comité frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo por escrito a través de la plantilla de Denuncia formal por acoso.
- La Comité frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo:
  - 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.
- Evidenciada la denuncia formal interpuesta, la Comité frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo comunicará la situación a la dirección de la entidad y se procederá al alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso 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.
- En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comité frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, 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 empresa de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.
- Se garantizará que no se produzcan represalias contras las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas, haciendo uso del compromiso de confidencialidad al que se acogen todos los colaboradores del centro y aplicándose medidas específicas (aprobadas previamente por Dirección) si se estima oportuno. 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.

## 5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

### 5.1. Faltas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado dedicado al Régimen Disciplinario en los convenios colectivos de la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria y de la Fundación Formación CEOE-CEPYME Cantabria, para los casos específicos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo 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.

### 5.2. 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.

### **5.3. Sanciones.**

Las sanciones que la empresa podrá aplicar 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.

## **6. 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 sus Fundaciones.

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 Asesoría confidencial que podrán ser utilizados tanto para la presentación de denuncias como para solicitar el asesoramiento especializado que se considere necesario.

## **7. 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.

## **8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

La Asesoría confidencial 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.

Santander, 20 de julio de 2018