



Protocolo ante Acoso Laboral y Sexual 2025-2029

SURESTE SEGURIDAD

Tolerancia Cero ante el acoso laboral y sexual	5
Introducción	6
1.- Declaración de principios	6
2.- Ambito de aplicación	7
3.- Normativa y definiciones	8
4.- Procedimiento de garantía	12
5.- Tipificación de faltas y sanciones	22
6.- Divulgación del protocolo	25
7.- Política de formación	25
8.- Evaluación y seguimiento	25
Anexo I. Procedimiento Conflictos Interpersonales	27
Anexo II. Registro denuncias y acciones frente a situaciones de acoso	31



Tolerancia Cero ante el acoso laboral y sexual

Estimados todas/os,

El acoso laboral y sexual es una forma más de violencia, **es un comportamiento intolerable** puesto que atenta contra los derechos fundamentales de la persona.

Como formas de violencia, tanto el acoso laboral como el sexual constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que lo sufren, atentando contra su dignidad y su integridad, psíquica y física.

El acoso laboral y/o sexual toma diversas formas utilizando los estereotipos y roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma discriminatoria sus capacidades. Lo que se traduce, siempre, en una **pérdida de talento humano en la empresa, pérdida de eficacia en el desempeño de las tareas y desmotivación**. Todo esto redunda en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

Grupo Sureste pretende seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Grupo Sureste manifiesta su profundo rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmen-



te para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Debido a la importancia y las graves repercusiones que todas las formas de acoso laboral y sexual suponen en el ámbito laboral, en el desarrollo profesional, en la cultura de empresa y con el objetivo de que **en Grupo Sureste se constituya un entorno profesional adecuado para el desarrollo de las personas que la integran**, se elabora el Presente Protocolo frente al Acoso Laboral y Sexual, que constituye un pilar fundamental en el funcionamiento de las relaciones laborales en nuestra empresa y de cumplimiento con los compromisos recogidos en el II Plan de Igualdad.



Introducción

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y hace referencia en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Este protocolo, junto con el II Plan de Igualdad aprobado por Grupo Sureste, pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y a la necesidad de contar dentro de la empresa con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

1. Declaración de Principios

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.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en las normativas autonómicas, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la empresa GRUPO SURESTE y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y laboral en el trabajo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la informa-

ción, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género. Adicionalmente, y tras detectar situaciones que no tienen consideración de acoso sexual o laboral pero suponen un deterioro del ambiente laboral, incluimos en el presente un procedimiento de actuación ante conflictos interpersonales.

El Protocolo contra el acoso laboral y sexual se aplica a todos los centros donde opera Grupo Sureste y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a nuestra plantilla.

2. Ambito de aplicación

El Protocolo Contra el Acoso Laboral y Sexual se aplica a todos los centros donde opera Grupo Sureste y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a nuestra plantilla.

Así mismo, Grupo Sureste se compromete a dar la publicidad necesaria de este plan a sus clientes y entidades suministradoras, haciéndoles conocedores de la tolerancia cero con la violencia de género, y la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

3. Normativa y definiciones

3.1. Normativa de referencia

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:

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

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

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

o 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 y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo cuando se produzca 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.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

3.2. Definiciones

ACOSO SEXUAL

Es 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:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- invitaciones impudicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

Es 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:

- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- impartir órdenes vejatorias;
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- la agresión física.

MOBBING O ACOSO LABORAL

Se define como la situación en la que un trabajador o grupo de trabajadores realizan una serie de acciones violentas psicológicas de forma sistemática (al menos una vez una vez a la semana) durante un tiempo determinado (más de seis meses), sobre una persona en el lugar de trabajo. El acoso laboral puede aparecer en cualquier momento, afecta por igual a hombres y mujeres y no entiende de jerarquías laborales.

El mobbing es una forma de estrés laboral que se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el desempeño del trabajo o con la propia empresa. Tienen su

origen en las relaciones entre las personas que se generan en el ámbito de trabajo.

El acoso laboral se origina por alguna/todas de estas causas:

- Mobbing horizontal: El acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico, es decir, entre compañeros de trabajo.
- Mobbing vertical: el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior o inferior a la víctima.
- Acoso laboral según el objetivo: en función de los objetivos que el hostigador pretenda conseguir con el mobbing, este puede ser:
- Mobbing estratégico: tipo de acoso descendente o institucional: se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de empresa, y el objetivo suele ser que el trabajador rescinda su contrato de forma voluntaria.
- Mobbing de dirección o gestión: llevado a cabo por la dirección de la empresa para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, por ejemplo, empleando amenazas reiteradas de despido.
- Mobbing perverso: no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador.
- Mobbing disciplinario: se emplea para que la persona acosada entienda que debe "entrar en el molde".

CONFLICTOS INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Este tipo de conflicto es un choque de intereses, valores, acciones o direcciones. Los conflictos interpersonales pueden producir situaciones violentas, generar ansiedad o preocupación con reacciones psicosomáticas en la persona, generando situaciones de impotencia, bajo rendimiento, inhibición y bloqueo personal. Asimismo, puede generar la formación de grupos y bloques enfrentados deteriorando el clima de trabajo.





4. Procedimiento de garantía

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 laboral, sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

4.1. Presentación de denuncias

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso laboral, sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente, denominada **Asesoría confidencial**.

La persona encargada en Grupo Sureste para la recepción de denuncias será la Coordinadora del Servicio Propio de Prevención, en colaboración directa con la dirección de Recursos Humanos. Su identidad será conocida por toda la empresa, así como la forma de contactar con ella.

Para contactar con la Asesora Confidencial se podrán utilizar los siguientes canales:



canal.etico@gruposureste.es



663 74 07 08-ext 5140

4.2. Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello 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 Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

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.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría 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 del mismo 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 siete días laborables, contados 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 tres 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 la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

4.3. Procedimiento formal

4.3.1. Inicio del proceso

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares. Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave 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, 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 a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.



DATOS	
Persona afectada	
Nombre y Apellidos:	
Delegación:	
Categoría:	Centro de trabajo:
Persona/s que presuntamente ejerce/n acoso moral o psicológico y/o sexual	
Persona afectada	
Nombre y Apellidos:	
Delegación:	
Categoría:	Centro de trabajo:
RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PERSONAS IMPLICADAS	
<input type="checkbox"/> Agresor/a (jefe/a) / agredido/a (subordinado/a) <input type="checkbox"/> Agresor/a (subordinado/a) / agredido/a (jefe/a) <input type="checkbox"/> Agresor/a (compañeros/as) / agredido/a (compañero/a) <input type="checkbox"/> Otra:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
Esta descripción se realizará por la parte denunciante:	
CONDUCTAS / SITUACIONES DETECTADAS	
Deben marcarse con una X todas aquellas detectadas:	
Atentados contra las condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Retirar la autonomía al trabajador <input type="checkbox"/> No transmitir informaciones útiles para la realización de la tarea <input type="checkbox"/> Replicar sistemáticamente todas las decisiones. <input type="checkbox"/> Criticar el trabajo injusta o innecesariamente. <input type="checkbox"/> Negar el acceso a los instrumentos de trabajo: ordenador, teléfono, fax, impresora, ... <input type="checkbox"/> Retirar el trabajo que suele hacer habitualmente <input type="checkbox"/> Dar constantemente tareas nuevas. <input type="checkbox"/> Atribuir voluntaria y sistemáticamente tareas inferiores a sus competencias. <input type="checkbox"/> Hacer presión para no hacer valer sus derechos (permisos, horarios, primas) <input type="checkbox"/> Lograr que no se le promocione. <input type="checkbox"/> Atribuir trabajos peligrosos en contra de su voluntad. <input type="checkbox"/> Ocasionalmente desperfectos en su lugar de trabajo. <input type="checkbox"/> Dar deliberadamente consignas imposibles de ejecutar. <input type="checkbox"/> No tener en cuenta los avisos médicos cursados por el médico de la empresa. <input type="checkbox"/> Empujar al error. 	Violencia sexual, física o verbal: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se cohíbe a la víctima con amenazas de violencia física. <input type="checkbox"/> Agresión física, aunque sea de forma leve (empujar, cierre de puertas en las narices, etc) <input type="checkbox"/> Gritos o insultos. <input type="checkbox"/> Invasión de la vida privada con llamadas, mails. <input type="checkbox"/> Seguimiento por la calle o acechar en el domicilio. <input type="checkbox"/> Ocasionalmente desperfectos en el vehículo. <input type="checkbox"/> Invitaciones impudicas o comprometedoras. <input type="checkbox"/> Gestos obscenos. <input type="checkbox"/> Contacto físico innecesario, rozamientos. <input type="checkbox"/> Observación clandestina en lugares reservados. <input type="checkbox"/> Chantaje sexual. <input type="checkbox"/> Otros:

Aislamiento y rechazo en la comunicación: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Interrumpir constantemente al trabajador/a. <input type="checkbox"/> Los/as superiores jerárquicos dejan de hablar con esta persona. <input type="checkbox"/> La comunicación se realiza solo por escrito. <input type="checkbox"/> Rechazo de contacto visual. <input type="checkbox"/> Se instala a esta persona apartada de las demás. <input type="checkbox"/> Ignorar su presencia, dirigiéndose únicamente a los demás. <input type="checkbox"/> Prohibir a los compañeros que le hablen. <input type="checkbox"/> Rechazo por parte de dirección de cualquier petición de entrevista. <input type="checkbox"/> Otros: 	Atentados contra la dignidad: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Utilización de observaciones para calificar al trabajador. <input type="checkbox"/> Utilización de gestos de desprecio. <input type="checkbox"/> Desacreditar ante el resto de compañeros. <input type="checkbox"/> Hacer circular rumores relativos. <input type="checkbox"/> Atribución de problemas psicológicos. <input type="checkbox"/> Ridiculizar el origen/nacionalidad. <input type="checkbox"/> Atacar creencias religiosas o convicciones políticas. <input type="checkbox"/> Atribuir tareas humillantes. <input type="checkbox"/> Injuria en términos obscenos o degradantes. <input type="checkbox"/> Otros:
CONCLUSIONES	
Acoso Laboral o Sexual: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
MEDIDAS O SANCIONES PROPUESTAS	
Acciones a realizar:	
OBSERVACIONES	
Fecha y firma del/ de la denunciante:	



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 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.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad. Para denunciar de forma escrita las situaciones de acoso, se puede llenar este documento tipo en el que se recoge toda la información necesaria como punto de partida para la investigación.

4.3.2. Procedimiento

La Asesoría Confidencial 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. 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.

4.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, 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 y a la Comisión de Igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

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.

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.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.



5. Tipificación de faltas y sanciones

5.1. FALTAS

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

a) 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 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.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, 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.

c) 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.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) La impartición de órdenes vejatorias;
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida o a confesar el hecho.

5.2. SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:
Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves:
Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres a diecisésis días.

Faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de diecisésis días a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción



equivocaciones de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

6. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de toda la plantilla de Grupo Sureste. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, el envío de mail a todos los trabajadores y trabajadoras con el documento y su publicación en la intranet de la empresa. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

También las nuevas incorporaciones deberán ser conocedoras de este Protocolo, así como del Plan de Igualdad vigente en la empresa, por lo que junto con el Manual de Bienvenida se les facilitarán estos documentos.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7. 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 en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus 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.

Grupo Sureste tiene contemplada esta formación dentro de su II Plan de Igualdad.

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 formativo de, al menos, una jornada de duración.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar trimestralmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales, así como a la Comisión de Igualdad creada para la evaluación y seguimiento de las medidas, acciones y protocolos enmarcados en el II Plan de Igualdad de Grupo Sureste.

Adjuntamos una infografía divulgativa para todo el personal.

STOP ACOSO LABORAL Y SEXUAL



Los tipos de ACOSO que se pueden dar en el entorno laboral son:

Acoso descendente o vertical. El acosador está en una posición de poder superior a la de su víctima, ya se trate de poder social, económico, laboral, jerárquico, etcétera.

Acoso ascendente o de abajo hacia arriba. El acoso se da contra alguien que tiene una posición superior.

Acoso horizontal. El acosador está en la misma posición de poder de su víctima y se trata de un acoso entre iguales.

Acoso mixto. Cuando varias de estas situaciones se encuentran presentes a la vez en un acto de acoso.

ALGUNOS EFECTOS FÍSICOS Y EMOCIONALES DEL ACOSO LABORAL SON:



Físicos: Insomnio, dolores de cabeza, migrañas, gastritis, nerviosismo, náuseas, vómitos, diarreas o estreñimientos, comerse las uñas, desánimo y mal humor, entre otros.



Mentales: Depresión aguda o severa, baja autoestima, miedo, pensamientos autodestructivos, bajo mérito, culpa, remordimientos, aislamiento y desinterés.

ALGUNAS ACCIONES QUE PUEDEN SER PARTE DEL ACOSO LABORAL SON:



Poner apodos, decir piropos, lanzar silbidos o hacer gestos para molestar o provocar.



Exigirle a una persona tareas totalmente absurdas o inútiles.



Amenazas verbales o agresiones físicas.



Ignorar la presencia de alguien, dirigiéndose exclusivamente a otros.



Ridiculizar o reírse de una persona.

Si detectas cualquier situación continua de este tipo de acciones hacia tu persona o la de un/a compañero/a, comunicalo.

NO GUARDES SILENCIO



stop.acoso@gruposureste.es



663 74 07 08
ext. 5140



Anexo I. Procedimiento Conflictos Interpersonales

5.1. Fase Inicial

El procedimiento se iniciará a partir de la presentación de un escrito suscrito por la persona o personas presuntamente afectadas, mediante el cual comunican la existencia de unos hechos que puedan enmarcarse en una situación de conflicto laboral. Se adjuntarán pruebas documentales o testificales.

La notificación podrá realizarse por el propio trabajador afectado o compañeros, mandos, delegados de prevención, etc. Sólo se aceptarán notificaciones hechas por escrito utilizando el Documento 1 que acompaña a este Anexo I, dirigida al Servicio Prevención Propio de la empresa que lo comunicará a la dirección y al Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud nombrará a los miembros de la Comisión (Presidente y Vocales). La Comisión decidirá en función de las pruebas, abrir el protocolo pasando a la fase de investigación.

El Servicio Prevención Propio informará a las partes implicadas (demandante, demandados, miembros de la Comisión de resolución de Conflictos).

5.2. Fase de investigación

La Comisión realizará las entrevistas a las partes implicadas, investigando el conflicto para aclarar la situación. Una vez recogida la documentación necesaria, la Comisión junto con el Servicio de Prevención estudiarán, analizarán y valorarán la información obtenida. De este análisis se creará un Informe de Investigación.

5.2.1. Informe de Investigación

En un plazo de un mes desde que se acaben las investigaciones, el Servicio Prevención Propio emitirá un informe con la valoración de los hechos constatados: Favorable, Parcialmente Favorable o Desfavorable.

El informe recogerá los siguientes aspectos:

- Descripción del caso
- Las actuaciones practicadas
- Hechos constatados

- Conclusiones
- Propuestas /mejoras que se derivan de la misma

Por último, el informe se remitirá a la Dirección de la empresa para su conocimiento.

5.3. Valoración por la Comisión de Resolución de Conflictos

De acuerdo con el informe de investigación la Comisión determinará las actuaciones a implementar:

- Archivo (cuando no se objetiven indicios suficientes, para calificar los hechos de conflicto, o por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia).
- Derivación a otras instancias, si del análisis del caso se dedujera la comisión de falta disciplinaria tipificada en la normativa correspondiente.
- Adopción de medidas organizativas si se detectase situaciones de riesgo psicosocial. Excluido el conflicto laboral, se aplicarán medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- Si se sospechara de una posible psicopatología de alguna de las partes implicadas (demandante, demandado) el SPPRL derivará al trabajador para una valoración por un especialista de Salud Mental. Tendrá carácter obligatorio para el trabajador, si se dan las circunstancias contempladas en el art.22 de la LPR.

5.4. Finalización

Se recogerá en un Acta el resultado de la valoración por la Comisión en la cual se incluirán las medidas propuestas y su realización. Del mismo modo, se creará un expediente en el Servicio Propio de Prevención donde se archive toda la documentación desde la Fase Inicial.

En los casos en los que se produzca avenencia entre las partes y no se cumpliera lo pactado se establecerán medidas organizativas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

En los casos que no se produzca avenencia, Dirección determinará las medidas organizativas o disciplinarias a adoptar.

DOCUMENTO 1 – MODELO DE NOTIFICACIÓN DE CONFLICTO

1. DATOS

Fecha:

Reclamante/s:

Nombre y Apellidos:	
Delegación:	
Categoría:	Centro de trabajo:

Reclamado/s:

Nombre y Apellidos:	
Delegación:	
Categoría:	Centro de trabajo:
Nombre y Apellidos:	
Delegación:	
Categoría:	Centro de trabajo:

2. RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PERSONAS IMPLICADAS:

Categoría profesional denunciado:

Categoría profesional denunciante:

3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (por parte de la persona denunciante):

4. PRUEBAS TESTIFICIALES Y DOCUMENTALES

5. SOLICITUD

La iniciación del PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS se ha realizado:

En _____ a, _____, de _____ de 20____

6. MEDIDAS PROPUESTAS:

7. OBSERVACIONES:

DOCUMENTO 2 – MODELO DE CONSENTIMIENTO

Nombre y Apellidos:	
Delegación:	
Categoría:	Centro de trabajo:

Doy mi consentimiento para que las personas encargadas de la resolución del conflicto sean informadas de cuantos datos sean necesarios para investigar los hechos en relación con el conflicto comunicado, así como a que esta información sea tratada de forma confidencial, no pudiendo comunicarlos ni transmitirlos a personas ajenas a este procedimiento.

Igualmente doy mi consentimiento para aceptar la intervención de un mediador en caso de que se considere necesario.

Principios informadores de la mediación:

1. La mediación es voluntaria entre las partes, nadie está obligado a mantenerse en el procedimiento de mediación ni a concluir un acuerdo.
2. Igualdad de las partes e imparcialidad.
3. Neutralidad, que permita a las partes en conflicto alcanzar por sí mismas un acuerdo de mediación.

El SPP, así como todas las partes implicadas en el Procedimiento se comprometen a guardar confidencialidad del mismo, así como de toda la documentación utilizada y/o generada.

Anexo II. Registro denuncias y acciones frente a situaciones de acoso

Gracias a la implementación que Grupo Sureste viene realizando de los Protocolos y Planes de Igualdad desde hace años, sumado a las políticas de responsabilidad social corporativa, dan lugar a un ambiente laboral con una incidencia de acoso o conflictos muy baja.

En ese sentido, en 2019 solo se han detectado los casos que a continuación detallamos en el cuadro adjunto, el cual forma parte del informe anual de actividad del Dpto. de Recursos Humanos:

CÓDIGO	PROVINCIA	FECHA INICIO	DESCRIPCIÓN	RESOLUCIÓN	MEDIDAS ADOPTADAS	FECHA FIN
EV8419	MADRID	8/4/19	Una persona denuncia acoso sufrido por compañeros y superiores en AEAT.	Ninguna situación de acoso probada	-	26/4/19
ALG3719	TOLEDO	3/7/19	El jefe de un servicio denuncia a una vigilante por acoso.	Se prueba caso de acoso	Cambio de servicio a la agresora	3/8/19
MTGR 281119	TOLEDO	28/11/19	Un vigilante denuncia a sus superiores y compañeros/as por acoso.	Se califica como Conflicto Laboral y no como situación de acoso	1.Cambio de servicio del denunciante 2.Amonestación pendiente al Jefe de Equipo	

En _____, a ____ de _____ de 20 ____.

Firma la presente D. _____



Sede Central
C/José Colucho Moñino 17
30500. Murcia
www.gruposureste.es