



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



# **Protocolo contra el acoso sexual**

## **Fundación Santa María la Real**

### **ÍNDICE**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



<b>1. Fundamentación. ¿Por qué es importante contar con un protocolo de actuación?</b>	<b>3</b>
<b>2. Promoción de relaciones interpersonales saludables y prevención del acoso sexual laboral</b>	
2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	<b>5</b>
2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN	<b>6</b>
2.3 CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL: TIPOLOGÍAS Y EJEMPLOS	<b>7</b>
2.4 DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	<b>9</b>
	<b>11</b>
<b>3. Aspectos asistenciales y disciplinarios</b>	
3.1 LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO	<b>10</b>
3.2 EL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE RESOLUCIÓN	<b>10</b>
3.3 EL PROCEDIMIENTO FORMAL DE RESOLUCIÓN	<b>11</b>
3.4 FALTAS	<b>13</b>
3.5 SANCIONES	<b>15</b>
<b>4. Evaluación y seguimiento</b>	<b>15</b>

## 1. Fundamentación. ¿Por qué es importante contar con un protocolo de actuación?

Los estudios realizados en España sobre la incidencia y prevalencia del Acoso Sexual en las organizaciones laborales ponen de manifiesto que se trata de una realidad **cuantitativamente importante** (cifras de alrededor del 7% de personas afectadas por el chantaje sexual y del 30% afectadas por acoso ambiental) y **cualitativamente discriminatoria** (lo sufren las mujeres en un 95% de los casos y obstaculiza su contratación, promoción y sus relaciones interpersonales cotidianas). Diversos estudios sobre la negociación colectiva (Vázquez, 1998; Escudero et al, 2008) y sobre el propio fenómeno del acoso sexual laboral (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Ibáñez et al, 2007), inciden en la necesidad de establecer protocolos de actuación contra el mismo en el seno de las organizaciones laborales.

Desde el punto de vista normativo, el *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 2007* y la *Ley de Igualdad* del mismo año son los principales puntales que relanzan en España la presencia de las acciones de empresa en la lucha contra el acoso sexual. El primero es adoptado por los propios agentes sociales europeos, patronal y sindicatos, y progresivamente va siendo incorporado por los agentes sociales nacionales a sus negociaciones. La ***Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***, a través del artículo 48, **obliga a las empresas** independientemente del tamaño de su plantilla a:

*“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”.*

Y es que cuando nos referimos al Acoso Sexual laboral no estamos hablando de *un conflicto interpersonal privado* y reducido a la esfera íntima de los individuos, sino que se trata de un problema social en el que la organización laboral tiene responsabilidad directa. El acoso sexual laboral es un **riesgo psico social**, una **forma de violencia** de género en el ámbito laboral, un fenómeno con importantes **consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones laborales donde se produce**.

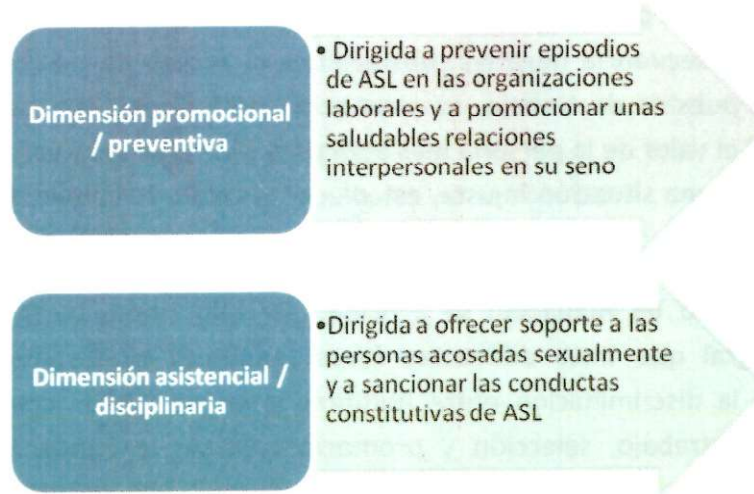
Muchas organizaciones laborales cuentan con Protocolos de Actuación frente al acoso, pero su **mera existencia no garantiza su utilidad**. Para que estos instrumentos

sean efectivos **se precisa que estén bien diseñados** y que sean **legitimados por la plantilla**. Por ello, apoyándonos en el conocimiento previo generado en torno a la temática, hemos considerado necesario evaluar la estructura y cultura organizacional así como la percepción social que la plantilla tiene respecto al fenómeno para:

- Detectar riesgos latentes.
- Conocer el grado de formación e información sobre la materia.
- Poder adaptar el protocolo a las características de la organización laboral, pese a poder tomar otros modelos de protocolos como referentes.
- Conseguir mayor sensibilización de la plantilla frente al acoso sexual laboral.
- Hacer que el protocolo tenga una mayor legitimación social.

De forma previa a la elaboración de este protocolo hemos recurrido a la utilización de técnicas de recogida de información para hacer partícipe a toda la plantilla del proceso y conocer información diagnóstica relevante. La información obtenida ha constituido parte de la base de este documento y ha sido de gran utilidad para elaborar el temario formativo de la materia.

El protocolo que aquí se presenta se sostiene en dos dimensiones fundamentales: la promocional (promoción de unas relaciones interpersonales saludables) y preventiva (del acoso sexual laboral, y la dimensión asistencial y disciplinaria, encaminada a dar soporte a las personas acosadas sexualmente y sancionar las conductas de acoso sexual. Las vemos a continuación.



## 2. Promoción de relaciones interpersonales saludables y prevención del acoso sexual laboral

### 2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Fundación Santa María la Real apuesta **por fijar una estrategia promocional y preventiva global**, tratando de **favorecer actitudes positivas hacia la igualdad** entre mujeres y hombres. El acoso sexual laboral se asienta en la premisa de que hombres y mujeres han de tener roles diferentes en el ámbito público y privado, ya que se presupone que la naturaleza de su sexo les lleva a tener diferentes aptitudes. Desde este planteamiento, el factor determinante es el sexo en lugar, en el caso del ámbito profesional, del perfil profesional y las competencias adquiridas en la trayectoria formativa y experiencial de cada persona.

De esta manera se favorece la segregación horizontal (trabajos o funciones tradicionalmente masculinas o femeninas), la segregación vertical (o el llamado “techo de cristal” para las mujeres en el acceso a escalafones superiores en el marco de la organización) y la **determinante sexualización del entorno laboral, en la que tiene sus bases el acoso sexual laboral** (la sobrevaloración del aspecto físico y rol sexual de la mujer por encima del profesional).

El resultado de estos planteamientos es la valoración de la persona por su sexo con su consiguiente consecuencia negativa: obstaculizar el acceso de hombres y mujeres a determinados puestos de trabajo, su promoción profesional, etc, perdiendo a nivel organizacional el valor de la persona más apta para esos puestos y cargos y causándole a dicha persona una situación injusta, establecer el caldo de cultivo del acoso sexual, etc.

Este Protocolo de Actuación se concibe, por ello, como parte de un Plan de Igualdad Integral que trata diferentes áreas temáticas en las que se manifiesta normalmente la discriminación entre hombres y mujeres tales como: conciliación, condiciones de trabajo, selección y promoción. Desde la Fundación Santa María declaramos que:

- Apostamos por una **cultura organizacional libre de cualquier actitud sexista** que discrimine a hombres y a mujeres.
- **Seleccionamos y promocionamos al personal en función de la adecuación de sus competencias específicas y transversales** para la correcta ejecución de funciones relativas a cada puesto de trabajo y cargo.
- Consideramos la **conciliación personal, familiar y laboral como un aspecto relevante para nuestra plantilla de forma independiente a su sexo.**
- **Rechazamos cualquier tipo de conducta que constituya acoso sexual laboral** en los términos descritos en el siguiente apartado relativo al concepto y las tipologías de acoso sexual laboral.

## 2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

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 la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la organización y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la Fundación Santa María la Real incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo.

Para ello establecemos un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, 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.

El presente Protocolo se aplicará en la Fundación Santa María la Real de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, **el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha organización, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratos o subcontratos y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.**

Asimismo, la Fundación asume la disposición a facilitar a la clientela 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. En la medida en que la Fundación no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo debido a que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, la Fundación se dirigirá a la empresa competente o cliente/a al objeto de informar del problema detectado para articular una solución de manera colaborativa.

### 2.3 CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL: TIPOLOGÍAS Y EJEMPLOS

Consideramos que se produce Acoso Sexual Laboral cuando están presentes: ***“Conductas físicas o verbales de naturaleza estrictamente sexual, expresadas a modo de chantaje sexual o acoso ambiental, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita y/o manifiestamente ofensivas y no aceptadas para quien las recibe”.*** Quedan excluidas dichas conductas cuando se produzcan por parte de un/a cliente o entidad colaboradora, caso ante el cual se informaría a dicha persona o entidad de la situación y se habilitarían estrategias en el marco de actuación de la Fundación para proteger a la persona acosada en su caso.

Tanto hombres como mujeres sus susceptibles de acosar sexualmente o ser acosados/as, aunque cabe destacar que se trata de un fenómeno *especialmente sufrido por las mujeres*. La persona acosadora no tiene por qué situarse por encima de

la persona acosada en el escalafón laboral. El acoso *se puede producir de forma independiente a la posición jerárquica* de la persona acosadora y de la acosada. Asimismo, todos/as los/as trabajadores/as y *personas que participen en la dinámica laboral* (como es el caso del alumnado en prácticas) son susceptibles de acoso y están protegidos/as por este protocolo.

Entendemos por chantaje sexual: *“la solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga (incluida la posibilidad del poder otorgado por la influencia), con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación”* (Artículo 184 del Código Penal). Ejemplos: presiones para acceder al contacto físico o realización del acto sexual ligándolo a la contratación, mantenimiento en el puesto o promoción.

Entendemos por acoso ambiental: *“cualquier comportamiento que provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”* (Artículo 184 del Código Penal). Ejemplos: roces, tocamientos, recurrentes chistes de contenido sexual o comentarios sexuales, preguntas sobre la vida sexual, consideraciones sobre el aspecto físico, etc, siempre y cuando resulten OFENSIVOS para la persona que los recibe y se manifieste tácita o manifiestamente su DESAGRADO (independientemente de la existencia de una intención negativa por parte del interlocutor/a).

A modo de ejemplo, podrían constituir acoso sexual las siguientes conductas siempre que se den las condiciones establecidas previamente:

- 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 pósters 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.

<b>SUJETOS</b>	<b>Sexo</b>	Persona acosadora	Hombre o mujer
		Persona acosada	Hombre o mujer
	<b>Jerarquía</b>	Persona acosadora	Superior/a, compañero/a
		Persona acosada	Superior/a, compañero/a
	<b>Relación con la actividad laboral</b>	Persona acosadora	
		Persona acosada	Trabajador/a o en vías de acceso al empleo (personas becarias o similar)
<b>CONDUCTAS</b>	<b>Naturaleza sexual</b>	Conductas de carácter sexual	
	<b>Tipología</b>	Acoso sexual ambiental y chantaje sexual	
<b>PERCEPCIÓN DE LA CONDUCTA Y REACCIÓN DE LA PERSONA ACOSADA</b>	La conducta resulta ofensiva		
	Manifiesta de forma tácita o explícita su desagrado y/o negativa		

## 2.4 DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado. Por dicha razón, permanecerá disponible para todo el personal de la Fundación en la intranet de la entidad, en el apartado de Riesgos Laborales (dado que el acoso sexual es un riesgo laboral de carácter psico social).

### 3. Aspectos asistenciales y disciplinarios

#### 3.1 LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO

La Comisión de Asesoramiento es un órgano formado por representación de la dirección, del Consejo Social y técnicos expertos en la materia. Sus funciones, detalladas más adelante, son las siguientes:

- Aportar información sobre el protocolo a las personas interesadas.
- Recibir las denuncias.
- Llevar a cabo las investigaciones pertinentes.
- Recomendar y gestionar las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Cuando proceda, instar a la organización a la apertura de un expediente disciplinario.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

#### 3.2 EL PROCEDIMIENTO INFORMAL DE RESOLUCIÓN

En los supuestos en que las actuaciones de acoso contextualizadas en cada situación sean calificables de leves, la Comisión de Asesoramiento iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia.

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 Comisión de Asesoramiento 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 la situación y 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 Comisión de Asesoramiento debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que **proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas**. 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. 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, incluida la apertura de un proceso formal si la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal, la Comisión de Asesoramiento **dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y al Consejo Social**.

### 3.3 EL PROCEDIMIENTO FORMAL DE RESOLUCIÓN

#### **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 querrellarse 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 Comisión de Asesoramiento. 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 Comisión de Asesoramiento 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 Comisión Asesora 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 Comisión Asesora 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 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 **Comisión Asesora 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.

## 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 Comisión Asesora 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.

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. Aclaramos que **no contar con pruebas para demostrar la existencia de acoso no es sinónimo de una falsa denuncia, con lo cual la inexistencia de pruebas no debe inhibir a ningún trabajador ni trabajadora de comunicar el suceso**.

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.

Si la Comisión Asesora no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

### 3.4 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 (ej. Reiteración). 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.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

a) Los gestos obscenos continuos dirigidos a compañeros o compañeras, observaciones sugerentes desagradables y/o chistes o comentarios sobre su apariencia o aspecto ofensivos y no aceptados.

b) El recurso al contacto físico innecesario.

c) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o similares.

d) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la sexualidad o la opción sexual.

e) 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 grave.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

Aquellas conductas que generen un entorno laboral sexualizado, tal como el uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, el recurso a comentarios y chistes de contenido sexual, etc, siempre que generen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante y no se consideren faltas graves o muy graves.

Se considerarán **AGRAVANTES** en la determinación de la proporcionalidad conductas / sanciones las siguientes situaciones:

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).

### 3.5 SANCIONES

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

**Faltas leves:**

Amonestación verbal y por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**Faltas graves:**

Amonestación verbal y por escrito y suspensión de empleo y sueldo de tres a dieciséis días.

**Faltas muy graves:**

Amonestación verbal y por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva o 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.

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”.

## 4. Evaluación y seguimiento

La Comisión Asesora llevará el control de las denuncias presentadas, de la resolución de los expedientes y de las sugerencias de mejora recogidas o planteadas con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la Fundación Santa María la Real. Este informe se presentará a la dirección y al Consejo Social de la entidad.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Firmas por la Dirección y por el Consejo Social





Firmado: Juan Carlos Prieto Vielba  
Director General de la Fundación Santa María la Real

Firmado: PATRICIA DEL POZO  
Presidente del Consejo Social