



Sociedad Proyectos Temáticos de la Comunidad Valenciana, S.A.U.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA EMPRESA PÚBLICA SOCIEDAD PROYECTOS TEMÁTICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, SAU

Protocolo de actuación frente a cualquier forma de acoso laboral,
acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia.

Av. Jean Claude Combaldieu, s/n. 03008 Alicante

Tfno. 965 31 58 00 – Email: info@sptcv.net





ÍNDICE

1	Introducción	4
2	Objeto y ámbito de aplicación	6
3	Criterios generales de actuación	8
4	Obligaciones de la empresa	9
5	Iniciación del procedimiento	9
6	Desarrollo del procedimiento para la resolución de conflictos	10
7	Seguimiento	11
8	Denuncias falsas	11
9	Anexo I: Formulario de denuncia por acoso laboral o sexual	12



COMPROMISO



Sociedad Proyectos Temáticos de la Comunidad Valenciana, S.A.U.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SPTCV

SOCIEDAD PROYECTOS TEMÁTICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, S.A.U

Declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa Sociedad Proyectos Temáticos de la Comunidad Valenciana, SAU, considera que el acoso laboral, el acoso por razón de sexo y cualquier forma de acoso o violencia, suponen un atentado a la dignidad y a la integridad de las personas. Por ello, con la aprobación del presente protocolo manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como acoso discriminatorio o acoso laboral, y se compromete a consolidar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia de cualquier tipo, así como adoptar las medidas necesarias para su prevención, para dar cauce a las quejas o denuncias que formulen quienes hayan sido objeto de las citadas conductas y para facilitar la recuperación de las víctimas.

Y para que así conste, firmo la presente en Alicante a 17 de enero de 2022.

Fdo. Antonio Rodas Juan
Director General de SPTCV

Av. Jean Claude Combaldieu, s/n. 03008 Alicante
Tfno. 965 31 58 00 – Email: info@sptcv.net





1 INTRODUCCIÓN

La empresa Sociedad Proyectos Temáticos de la Comunidad Valenciana, SAU, considera que el acoso laboral, el acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de acoso o violencia, suponen un atentado a la dignidad y a la integridad de las personas. Por ello, con la aprobación del presente protocolo manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral, y se compromete a consolidar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas necesarias para su prevención, para dar cauce a las quejas o denuncias que formulen quienes hayan sido objeto de las citadas conductas y para facilitar la recuperación de las víctimas.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (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 a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso y violencia son conductas que vulneran esos derechos fundamentales. En particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pues constituyen una forma de violencia de género. Si esas violencias se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, suponen también una vulneración del derecho al trabajo (artículo 35). Además de reconocer los derechos, la Constitución Española dispone en su artículo 9.2 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 establece principios de actuación y medidas que deben adoptar los poderes públicos dirigidas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, conductas que define en su artículo 7. Por su parte, el artículo 48 obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido.

La Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (artículo 173).

Con carácter general, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, en la medida en que se trata de riesgos psicosociales, encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno. Todas las personas y especialmente aquellos/as trabajadores/as que gestionan equipos deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas



que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud del presente código de conducta, la Dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo con el presente procedimiento. En lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, son numerosas las normas que desarrollan el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres, regulado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla más genéricamente la prevención del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.



2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso laboral, por razón de sexo, o cualquiera otra forma de discriminación acoso y violencia, servir de cauce, resolución y corrección disciplinaria, en su caso, de los supuestos que se registren en el ámbito de la empresa. Para lograr este objetivo se contemplan las siguientes actuaciones:

- Establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar cualquier forma de acoso y discriminación entre los/las trabajadores/as de SPTCV.
- Establecer procedimientos de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso o violencia en el entorno profesional.
- Facilitar la recuperación de las personas sometidas a situaciones de acoso o violencia en el entorno profesional.

El presente protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona afectada y la persona presuntamente agresora pertenezcan a la plantilla de la empresa.

Definiciones

Acoso sexual: A los efectos del presente protocolo de actuación y de conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, entre otras:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, gestos obscenos y abusos verbales.



- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo.
- El contacto físico innecesario con connotación y toda agresión sexual.
- Difusión de documentos, vídeos o imágenes relacionados con la vida sexual de las personas, a través de las redes sociales o de cualquier otro medio de comunicación, aunque hubiera habido consentimiento.

Acoso por razón de sexo: De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) 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. El artículo 8 de la misma Ley Orgánica establece que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Serán conductas calificables como acoso por razón de sexo, entre otras:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad.
- Conductas hostiles hacia cualquier persona que ejercite su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Acoso discriminatorio: De acuerdo con lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se entiende como acoso discriminatorio toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Se podrán considerar comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos:

- Racistas y xenófobos.
- Contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- Degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad.
- Peyorativos por razón de edad o aspecto físico.
- Homófobos o relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.
- Los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.



- Clasistas o que denoten aporofobia.

Acoso psicológico o moral y violencia en el contexto profesional: A los efectos del presente protocolo se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional, siguiendo el Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de quienes actúan desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Pueden ser conductas calificables como acoso laboral:

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o en situación de incomunicación, sin causa alguna que lo justifique.
- Mismas oportunidades de formación y promoción: se velará porque todos/as los/as trabajadores/as en igualdad situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. Se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al/la empleado/a que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Ocupar a la persona en tareas inútiles o que no tienen valor.
- Exigir unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento con los medios materiales y personales que se le asignan.
- Realizar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o recursos, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona, así como reprender su conducta reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su capacidad y desempeño profesional o sobre su vida privada.
- La violencia verbal.
- La violencia física.

3 CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

La finalidad es facilitar a los/las responsables de los equipos y al resto de trabajadores/as una serie de directrices que les permitan identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral y que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios generales de actuación:

- Cualquier persona que desempeñe su trabajo en la empresa tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos y/o de los comités de Igualdad y



seguimiento del plan de igualdad de la empresa, los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral que conozca. Toda persona en puestos de responsabilidad, y aquellos departamentos o responsables que se le asignaran competencias en materia de gestión de personal, debe prestar atención y tramitar, en su caso, las quejas que reciba.

- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá denunciarlo internamente y tendrá derecho a obtener una respuesta de la empresa.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

4 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Con la finalidad de asegurar que todas las personas que desempeñan sus tareas profesionales disfruten de un entorno de trabajo libre de conductas de acoso o violencia, la empresa se compromete, a través de la aprobación del presente protocolo:

- A promover una cultura de prevención y erradicación del acoso y la violencia en el trabajo, en todas sus formas, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización y de la difusión de este protocolo a través de la página web de la empresa.
- A mediar e investigar, conforme a lo previsto en este protocolo, cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o violencia en el trabajo.
- A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos establecidos en el presente protocolo.

5 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

- El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o denuncia escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento, o que tiene conocimiento de que otro/otra empleado/a ha sido sometido/a a tales situaciones.
- En dicha denuncia debe constar la identificación del/ de la presunto/a acosador/a, presunto/a, acosado/a, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de los/las posibles testigos.



- Deberá dirigirse preferentemente a los/las responsables de Recursos Humanos. Para facilitar este procedimiento, se ha diseñado el formulario que se adjunta al final del presente protocolo.
- En ningún caso se exigirá a la persona que ha presentado la queja que aporte pruebas demostrativas de los hechos ni se realizarán actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de los hechos.

6 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si un/a trabajador /a considera que ha sido sometido/a a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al/la infractor/a que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, el/la trabajador/a afectado/a deberá informar sobre dicho comportamiento a los/as responsables de Recursos Humanos.

Del mismo modo, si un/a trabajador/a tiene conocimiento de que otro/a empleado/a ha sido sometido/a a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado/a en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento de los/as responsables de Recursos Humanos.

Recibida la denuncia por los/las responsables de Recursos Humanos, se procederá a la apertura de un expediente de investigación. Tal expediente estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos, y su ejecución no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al/la denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

Según la gravedad de estos, el/la instructor/a decidirá adoptar medidas cautelares durante la ejecución del expediente.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los/las afectados/as y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial. Dicho trámite incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el/la presunto/a acosador/a en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él/ella se haya vertido.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción, en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos/as los/las presentes.

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en



coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el/la instructor/a emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras.

Corresponderá a la dirección y a los/las responsables de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el/la instructor/a.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Cualquier empleado/a podrá utilizar el procedimiento de queja descrito anteriormente, de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o bien que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo/a empleado/a al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse a los/as responsables de Recursos Humanos.

En el ámbito de las relaciones profesionales de las personas pertenecientes a la plantilla de SPTCV se pueden dar situaciones de interacción entre éstas y las plantillas de diferentes empresas (subcontratas o empresas adjudicatarias de licitaciones públicas). Si se produjera alguna situación de conflicto de cualquier forma de acoso, SPTCV llevaría a cabo las actuaciones pertinentes con el fin de conseguir el cumplimiento de este protocolo.

7 SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad, creada con la participación de Representantes de la Empresa y de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as (si los hubiera), se ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso, vigilar el adecuado funcionamiento del presente protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras.

8 DENUNCIAS FALSAS

Todos los/as empleados/as tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro/a empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de las actuaciones que pueda efectuar el/la afectado/a frente al/a falso/a denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave cuando exista notoria temeridad en el/la denunciante y se trate de imputaciones infundadas.



9 ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL O SEXUAL (se adjunta a continuación)

Anexo I: Formulario de denuncia por acoso laboral o sexual (se adjunta a continuación)

DATOS PERSONALES

Nombre..... DNI.....
 Domicilio.....
 Departamento en el que presta servicios

Nombre del superior/a directo/a.....

DICE

Que formula denuncia por entender que D./D^a.....

(cumplimentar solo en caso de que el denunciante sea persona distinta al presunto/a acosado/a)

Está sometido/a un supuesto de acoso:

Laboral/Por razón de sexo

La denuncia se dirige contra.....

(si son varias las personas denunciadas, especificarlas a todas con nombres y apellidos)

Especificar si existe o no relación de dependencia jerárquica con el/los denunciados (breve descripción)

Los hechos en los que se basa la denuncia son los siguientes (descripción de los hechos, especificando fechas, testigos, frases, datos, etc.)

.....

El denunciante solicita la tramitación de la denuncia y que se investiguen los hechos que anteceden siguiendo el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

FIRMA

En a de de

Los datos personales que se recaben por parte de la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital / SPTCV, S.A.U., serán tratados respetando lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante RGPD), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE , y lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante SPTCV, S.A.U., remitiendo su solicitud a Colón, nº 84 – 1º Planta, 46004 Valencia, o a la dirección de correo electrónico info@sptcv.net