

Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y discriminación por razón de sexo en el Grupo Banco de Sabadell

Índice

1. Declaración de principios	3
2. Ámbito de aplicación	5
3. Objetivos del Protocolo	7
4. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	9
4.1. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual	10
4.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	11
5. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral y discriminación	15
5.1. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral	16
5.2. Concepto y conductas constitutivas de discriminación	17
6. Procedimiento de actuación	18
6.1. Comité de Prevención del Acoso	19
6.2. Inicio del procedimiento: queja o denuncia	20
6.3. Fase preliminar o procedimiento informal	21
6.4. Expediente informativo	22
6.5. Resolución del expediente de acoso	24
6.6. Seguimiento	25
7. Comunicación y formación	26

1.

Declaración de principios

El Código de Conducta de Banco de Sabadell promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de sus empleados y empleadas.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El presente protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir la legalidad vigente, además de constituir una herramienta esencial para sensibilizar a la plantilla y garantizar una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que pudieran darse en la empresa.

2. **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo para la prevención y erradicación del acoso y la discriminación resulta de aplicación a todas las empresas con convenio colectivo de Banca que integran el Grupo Banco Sabadell y a sus respectivas plantillas, independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos de duración determinada.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

Además, el presente protocolo será de aplicación a todas las personas que desarrollan su trabajo tanto dentro como fuera de los centros de trabajo, y tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siempre que las personas se encuentren en dichas situaciones por razones profesionales o laborales.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual, por razón de sexo, laboral y discriminación y con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Banco Sabadell no tenga, en un supuesto determinado, capacidad de aplicar esta política en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto para que solucione el problema.

3.

Objetivos del Protocolo

El objetivo principal del presente protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo y el acoso laboral, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

En concreto, los principales objetivos a alcanzar con el presente protocolo son:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Concienciar a todas aquellas personas del entorno laboral que dichos comportamientos no son aceptables y que tendrán sus consecuencias en caso de que se detecten.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.
- Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral.

4.

Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

4.1.

Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual

4.1.1. Definición de acoso sexual

De acuerdo 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 se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo*, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

En este sentido, a diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual “cualquier comportamiento”, a pesar de que el comportamiento no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

4.1.2. Conductas constitutivas de acoso sexual

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considera que los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Conductas verbales

- Insinuaciones sexuales.
- Propositiones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes.
- Indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

- Bromas o comentarios sobre la apariencia física y/o sexual.
- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos, dibujos, viñetas o imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, o de objetos o escritos de contenido sexualmente explícito.
- Miradas impúdicas o lascivas.
- Gestos obscenos.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos y/o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.

4.2. **Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

4.2.1. Definición de acoso por razón de sexo

De acuerdo 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 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.

Para apreciar que efectivamente concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos confirmadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente sólo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Pese a que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración, en caso de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa actuará de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

4.2.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.

Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral y discriminación

5.1.

Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral

5.1.1. Definición de acoso laboral

Se entiende por acoso laboral (Mobbing o Bullying) cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma sistemática y recurrente, y dentro de la relación laboral, supongan, directa o indirectamente, un atentado o menoscabo contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, intentado someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente el entorno laboral y a la persona afectada.

5.1.2. Conductas constitutivas de acoso laboral

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso laboral, entre otros:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.
- Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.
- Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento.

- Denegación infundada de periodos de licencia o formación.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.
- Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.
- Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.
- Asignación sistemática de las tareas más penosas.
- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.
- Alterar el entorno laboral de la persona.
- Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como “chivo expiatorio” de los problemas que puedan suceder en ese espacio.
- Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

5.2.

Concepto y conductas constitutivas de discriminación

Se considera discriminación cualquier conducta que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo, debido a su raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares o amigos.

6.

Procedimiento de actuación

6.1.

Comité de Prevención del Acoso

Se constituye un Comité de Prevención del Acoso (en adelante, Comité) y de seguimiento para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y/o acoso laboral y/o discriminación que estará formada por:

- Una persona de la Dirección de Relaciones Laborales de la empresa.
- Una persona de los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras que forme parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Dicho Comité tendrá como **funciones** fundamentales:

- Velar por el cumplimiento y la plena efectividad de la Política contra el Acoso y la Discriminación en el Grupo Banco Sabadell.
- Investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.
- Actuar con la debida confidencialidad, teniendo en cuenta que sus acciones pueden afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
- Aclarar las dudas que pueda haber sobre el ámbito y las definiciones establecidas tanto en la política como en la guía de actuación.
- Impulsar acciones preventivas y proporcionar asistencia y asesoramiento a las personas que puedan sufrir alguna situación de acoso.
- Proponer las medidas cautelares y correctoras necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas de las víctimas.
- Proponer las medidas disciplinarias que se deriven de la investigación.
- Elaborar los correspondientes informes para la dirección de la empresa así como la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y para el Comité de Seguridad y Salud.

Y se registrará por los siguiente **Principios**:

- Se partirá de la credibilidad de la persona denunciante.
- Se protegerá la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e intimidad de las personas asignando códigos numéricos a las partes afectadas.
- Se procurará la protección suficiente de la víctima o de la persona denunciante en lo que se refiere a su seguridad y salud.
- Se establecerán las medidas cautelares y correctoras necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas.
- Se actuará con objetividad y trato igualitario con perspectiva de género.

En el seno del Comité de Prevención del Acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible.

6.2.

Inicio del procedimiento: queja o denuncia

Cualquier trabajador o trabajadora, ya sea la víctima de la situación de acoso sexual o por razón sexo o laboral, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de la misma, puede plantear una queja escrita con arreglo al procedimiento que a continuación se regula. La representación de la plantilla también tendrá facultad para denunciar cualquier situación de acoso de la que tenga conocimiento.

Las quejas o denuncias serán remitidas al buzón de correo electrónico *CanalDenunciasGBS@bancsabadell.com*. Una vez recibida la denuncia, se pondrá inmediatamente en conocimiento del Comité de Prevención del Acoso, que para garantizar la total confidencialidad del procedimiento otorgará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6.3.

Fase preliminar o procedimiento informal

El objetivo de esta fase es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

La fase preliminar o procedimiento informal tendrá una duración máxima de doce días hábiles a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte del Comité, pudiendo ampliarse el plazo en cinco días hábiles adicionales en casos excepcionales de imperiosa necesidad.

Fases:

- a)** Una vez recibida la queja o denuncia por parte del Comité se inicia el procedimiento mediante la confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo dicho órgano acceder a cualquier lugar de la empresa, en cualquier momento y recabando las declaraciones que considere necesarias, incluidas las de la persona afectada. El Comité podrá solicitar la intervención de una persona experta si lo considerase oportuno.
- b)** Si del primer análisis de la queja o denuncia se desprenden indicios de que puede empeorar la situación entre ambas partes, el comité propondrá si es preciso, la adopción de medidas preventivas cautelares, de forma provisional hasta la resolución de la situación.
- c)** Comprobado que existen indicios que doten de veracidad la denuncia, se contactará de forma confidencial con la persona denunciada para que aporte las explicaciones que considere conveniente, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que puede incurrir.
- d)** En el plazo de doce días hábiles, el Comité dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia y proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el citado Comité.

- e) No obstante lo anterior, el Comité, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por el Comité.
- f) En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6.4. Expediente informativo

Cuando el procedimiento no pueda resolverse mediante el procedimiento informal o cuando la persona acosada no quede satisfecha con la solución propuesta por el Comité, se dará paso al expediente informativo.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a veinte días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, el Comité podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros cinco días laborables más.

Fases:

- a) El Comité realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.
- b) Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Comité, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio

permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

- c)** En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.
- d)** El Comité podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.
- e)** 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 existencia de dichas represalias será sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario vigente. 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.
- f)** Finalizada la investigación, el Comité redactará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, circunstancias agravantes o atenuantes observadas y concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- g)** Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe el Comité instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- h)** Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
- i)** Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, el Comité instará igualmente a la Dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

- j) La utilización de los procedimientos internos establecidos no impedirá en absoluto a la víctima la puesta en marcha, en el momento que considere conveniente, del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

6.5.

Resolución del expediente de acoso

Una vez recibidas las conclusiones del Comité, la Dirección de la empresa adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al Comité, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de la Empresa podrá proceder a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por el Comité. A modo de ejemplo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de centro de trabajo.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6.6.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, el Comité realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El Comité de Prevención del Acoso llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Dirección, a los órganos de representación sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

7.

Comunicación y formación

Para prevenir y evitar situaciones de acoso y/o discriminación en el trabajo, es absolutamente necesario garantizar el conocimiento y difusión del presente protocolo por parte de todo el personal afectado. Para ello, se dará publicidad a través de los canales internos previstos para ello (Proteo, Flash, etc.).

B Sabadell