



modelo de protocolo

DE TRATAMIENTO Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y DEL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO PARA LAS
EMPRESAS Y ENTIDADES
PÚBLICAS

+ = dad



Castilla
y León



Junta de
Castilla y León

modelo de protocolo

DE TRATAMIENTO Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y DEL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO PARA LAS
EMPRESAS Y ENTIDADES
PÚBLICAS

+ = dad



Castilla
y León

MEDIADORES SINDICALES: Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Dirigido a Delegados y Delegadas en las empresas y entidades públicas.

EDITA:

U.G.T. Castilla y León

PORTADA Y MAQUETACIÓN:

Kaché Diseño Gráfico, C.B.

DEPÓSITO LEGAL:

VA 616-2014

Colección de la Escuela de Igualdad UGT Castilla y León.

DOCUMENTO DE FORMALIZACIÓN DEL PROTOCOLO EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS

En (*lugar*), a (*fecha*)

Se reúnen:

De una parte D/D^a, en representación de, como de la misma.

Y de otra D/D^a, en representación de y D/D^a, en representación de

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy,..... de..... de....., del presente **«protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo»** en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa y/o entidad pública.

Firmas:

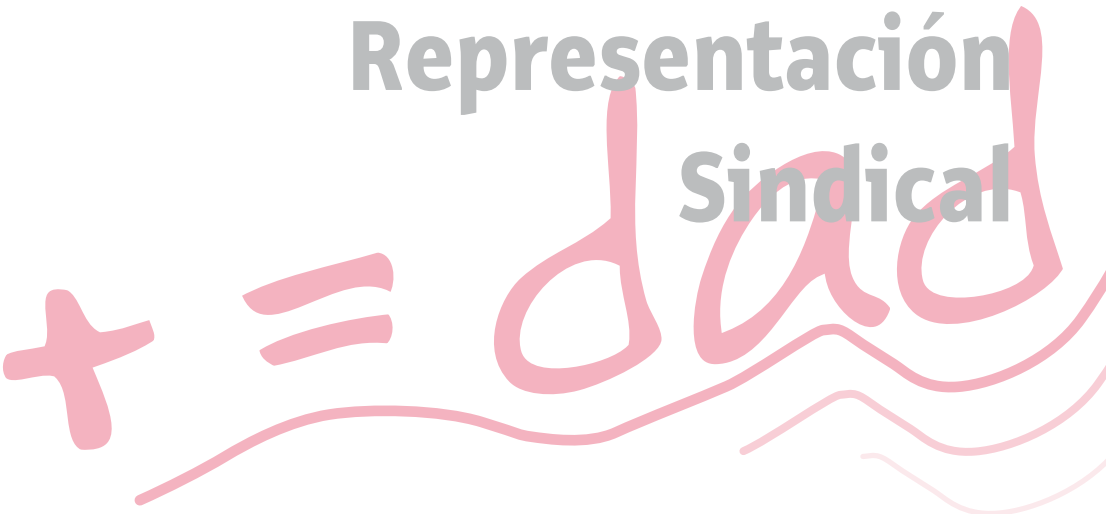
ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. Declaración de principios de la Empresa o Entidad Pública y de la Representación Sindical. | 9 |
| 2. Marco normativo en el que se fundamenta el protocolo. | 13 |
| I. Dimensión conceptual y promocional del protocolo. | 18 |
| I.1. Cláusula primera. Ámbito de aplicación. | 18 |
| I. 2. Cláusula segunda. Objetivos del protocolo. | 18 |
| I.2.1. Objetivo general. | 18 |
| 1.2.2. Objetivos específicos. | 19 |
| I.3. Cláusula tercera. Conceptualización del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. | 19 |
| I.4. Cláusula cuarta. Sujetos activo y pasivo del acoso. | 22 |
| I.5. Cláusula quinta. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | 23 |
| II. Medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. | 24 |
| II.1. Cláusula sexta. Comunicación, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. Creación de la figura del/a Agente de Prevención del Acoso. | 24 |
| III. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | 25 |
| Figuras específicas del procedimiento..... | 25 |
| III.1. Cláusula séptima. Constitución de una Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo..... | 25 |
| III.2. Cláusula octava. Persona asesora con carácter confidencial. | 27 |
| III.3. Cláusula novena. Principios rectores y garantías del procedimiento. | 28 |
| III.4. Cláusula décima. Iniciación del procedimiento. | 29 |
| III.4.1. Procedimiento no formal..... | 29 |

| | |
|--|----|
| III.4.2. Procedimiento formal. La denuncia. | 30 |
| a) Inicio. | 30 |
| b) Medidas cautelares. | 31 |
| c) Tramitación. | 31 |
| d) Finalización. | 32 |
| e) Garantía de indemnidad frente a represalias. | 32 |
| f) Circunstancias agravantes. | 33 |
| g) Conclusión del procedimiento. | 33 |
| g.1) La sanción. | 33 |
| g.2) El sobreseimiento. | 34 |
| III.5. Cláusula décimo primera. Interpretación. | 34 |

1

Declaración de principios de la Empresa o Entidad Pública y de la Representación Sindical



1. Declaración de principios de la Empresa o Entidad Pública y la Representación Sindical

La empresa o entidad pública y la Representación Sindical se comprometen expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa o entidad pública, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

En la empresa o entidad pública regirán los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. **RESPECTO HACIA OTRAS PERSONAS:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se inculcará a cualquier trabajador o trabajadora, tanto si se acaban de incorporar a la plantilla como si ya forman parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género.

Se prohíbe asimismo la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. **PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS:** Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.
3. **PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO:** Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género.

Todo el personal de la empresa o entidad pública observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además, las personas responsables de la dirección y supervisión de la empresa o entidad pública

recibirán formación sobre esta problemática y se les informará convenientemente de la política de la empresa o entidad pública respecto a estos tipos de acoso y los procedimientos establecidos para abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la empresa o entidad pública asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación. En este sentido, el personal directivo tiene la obligación de garantizar que no se produzca acoso sexual ni por razón de sexo en los sectores que estén bajo su responsabilidad.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este protocolo se considera que el acoso sexual y el acoso por razón son comportamientos discriminatorios por razón de sexo, que constituyen manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto 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 a su vez supone una pérdida de talento humano en la empresa o entidad pública y redundan en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al empleo, las personas que lo sufren presentan un cuadro sintomático que favorece que sean menos eficaces en el desempeño de su profesión, se desmotivan y su rendimiento profesional disminuye. En muchos casos abandonan su puesto de trabajo sin atreverse a denunciar por miedo a las represalias o a la incomprensión del personal de la empresa o entidad pública. Además, compañeros y compañeras sufren también las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido, lo que redundan en la pérdida de productividad de la empresa o entidad pública.

Por todos estos motivos, la Dirección y la Representación Sindical se comprometen a través de este protocolo a regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, actuando con seriedad y confidencialidad, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2

Marco normativo en el que se fundamenta el protocolo

+ = dad

2. Marco normativo en el que se fundamenta el protocolo.

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas a través de **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (conocida generalmente como CEDAW) (1979), las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995)** y de la **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993)**, ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promoviendo la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el **Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación**, el **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** y el **Convenio sobre la protección de la maternidad**, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar la **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo**, la cual incluye un anexo con el **Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual**, así como la **Recomendación 92/131/CEE**; y las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo: **la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; **la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y **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.

En lo que respecta específicamente a la regulación estatal sobre acoso sexual y por razón de sexo que es aplicable en España, así como la obligación de prevenir dichas conductas, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante LOIEMH), incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su **artículo 7** ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el **artículo 14 de la Constitución Española de 1978**, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales. En este sentido, es importante también hacer mención al **artículo 8** de la LOIEMH, en el que se establece que: "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIEMH se refiere en su **artículo 48** al establecimiento de protocolos de acoso sexual y de razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas. Además, el **artículo 62** de la LOIEMH establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la **disposición adicional 11ª. 1 de la LOIEMH** establece una nueva redacción del **artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que incluye entre los derechos básicos de trabajadoras y trabajadores la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, **la LOIEMH modifica**, a través de dicha disposición adicional, el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, incorporando en su letra "g" "el acoso sexual" y "por razón de sexo" como causas de despido disciplinario.

Respecto a la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de género**, es necesario señalar que aunque se centra en las manifestaciones de la violencia de género en las relaciones afectivas, en la Exposición de Motivos se va aún más lejos, conceptualizando el "síndrome de la mujer maltratada" como: "las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y *acoso en el medio laboral*".

Más allá del ámbito normativo establecido por estas leyes orgánicas, en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (en adelante, LISOS), se pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, que se define en su **artículo 8.13** como una infracción muy grave. En este sentido, puede instarse la actuación de la Inspección de Trabajo con importantes sanciones para la empresa, que debe asumir su responsabilidad por la comisión de este tipo de infracciones, tal y como lo estipula el **artículo 46 bis de la LISOS**.

También resulta fundamental aludir a lo largo de este recorrido normativo al **artículo 10 del Real Decreto 1615/09 que regula el Distintivo de Igualdad**, el cual incluye la elaboración de protocolos, de forma que la realización e implementación de estos documentos puede implicar, a su vez, un incentivo para las empresas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica, atendiendo a lo establecido en el **artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que como ya se ha señalado, los órganos directivos de la empresa son responsables también de estos comportamientos discriminatorios, y por ello deben arbitrar todos los mecanismos preventivos necesarios para evitar que se produzcan y, de no conseguirlo, deben asumir, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades por su comisión (las previstas en la LISOS, así como una posible responsabilidad indemnizatoria).

Por lo que se refiere al ámbito autonómico, la **Ley 1/2003, de 3 marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** establece en su **artículo 14.2**, relativo a las medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito laboral, que las Administraciones Públicas de Castilla y León penalizarán, dejarán de subvencionar, bonificar o de prestar todo tipo de ayuda pública a aquellas empresas en las que se compruebe por Resolución Administrativa o Sentencia Judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales. Asimismo, en el **artículo 18.9**, relativo a las medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, se establece que la Administración Autónoma promoverá la inclusión del Código de Conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.

La aprobación de la **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León** supuso que se recogieran expresamente el acoso sexual y el acoso laboral por razón de género como expresión la desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres constitutivas de violencia de género, y que fueran definidos en el **artículo 2**, apartados "g" y "h" respectivamente. En este mismo texto normativo se señala además, en el **artículo 9.4**, que se llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad, siguiendo en este sentido, la línea marcada por la LOIEMH.

Toda esta normativa, y muy especialmente la legislación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia de género, fundamenta este protocolo y se convierten en el marco jurídico para su interpretación, aplicación y desarrollo.

I. Dimensión conceptual y promocional del protocolo.

I.1. Cláusula primera. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa o entidad pública. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

I.2. Cláusula segunda. Objetivos del protocolo.

I.2.1. Objetivo general.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, contratación, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo

de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

I.2.2. Objetivos específicos.

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual o por razón de sexo.
- Acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de sexo.

I.3. Cláusula tercera. Conceptualización del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
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.
 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
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."

- **Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.**

"También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres."

El artículo 2 de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León también define el acoso sexual y el acoso laboral por razón de género (es decir, el acoso por razón de sexo), considerando a ambos como manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral.

- **Artículo 2. Concepto y formas de violencia de género.**

1. A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.
2. Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

(...)

- a) Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- d) Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.
- e) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga,
- ámbito familiar,
- ámbito laboral,
- ámbito social o comunitario."

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- Los gestos inapropiados de índole sexual.
- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Las insinuaciones sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.
- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien -ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente- al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Puede manifestarse en una gran variedad de formas. Cuando es grave, un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual difiere de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas para incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona que trabaja en la empresa o entidad pública. Discriminar por esa orientación sexual.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesionales.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

1.4. Cláusula cuarta: sujetos activo y pasivo del acoso.

- a. Sujetos activos: se considerarán sujetos activos de acoso a los empresarios o empresarias, superiores jerárquicos, compañeros y compañeras (de igual o inferior nivel), clientela, personas colaboradoras y proveedoras y otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

- b. Sujetos pasivos: En lo que respecta a la aplicación del presente protocolo se entenderán como tales las trabajadoras y trabajadores de la empresa o entidad pública, con independencia de su nivel o de la naturaleza de su relación laboral.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo, pero son las mujeres quienes lo sufren de forma mayoritaria por la desigualdad estructural existente en la organización social.

I.5. Cláusula quinta. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Tipos de acoso sexual:
 - a. Chantaje sexual: Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc. a la realización de un acto de contenido sexual. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores (como por ejemplo: el empresario o empresaria, la persona que sea representante legal de la empresa, un cargo directivo, etcétera.)
 - b. Acoso sexual ambiental: Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado -ya se persiga directamente o no- la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se puede citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona trabajadora, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona trabajadora lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona trabajadora, etc.

2. Tipos de acoso por razón de sexo:
 - a. Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
 - b. Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica. En este sentido, se distingue entre:
 - Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

- Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

II. Medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

II.1. Cláusula sexta. Comunicación, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. Creación de la figura del/a Agente de Prevención del Acoso.

La empresa o entidad pública llevará a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para la empresa y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos. Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con los Sindicatos, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.

Para tal fin, y entre otras medidas, se promoverá la designación de la figura del/la Agente de Prevención del Acoso en la empresa, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas. Se elegirá por voto mayoritario de los miembros de la Comisión de Igualdad o, en su defecto, del Comité de Empresa o Comité Intercentros y tendrá carácter anual, pudiendo prorrogarse su mandato un solo año más.

Esta figura tendrá un papel activo en el desarrollo de acciones de sensibilización, así como en la comunicación y publicidad del protocolo. También podrá ser la persona que reciba las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, debiendo tramitarlas inmediatamente a la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la que asista a la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como primera medida de difusión, la empresa o entidad pública hará llegar a través del/a Agente de Prevención del Acoso, si lo hubiera, una copia del Protocolo acordado a toda su plantilla y también procederá a su publicación en la intranet de la empresa. Se incluirá formación específica

para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, sobre discriminación por motivos de género dirigida a todo el personal encargado de gestionar los recursos humanos, y de forma preferente y obligatoria para la/el Agente de Prevención del Acoso. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa o entidad pública.

III. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

FIGURAS ESPECÍFICAS DEL PROCEDIMIENTO

Son partes en el presente procedimiento: LA PERSONA DENUNCIANTE, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; LA VÍCTIMA, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, la cual puede coincidir o no con la persona denunciante; LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, que es el órgano que se establece en la empresa para la atención e investigación de la denuncia y si fuera necesario se crearía en centros de trabajo con más de 250 personas en plantilla; se designará a un MIEMBRO de la Comisión que se ocupará de la instrucción del procedimiento. Dicho miembro será una persona elegida por la víctima o, en su defecto se elegirá de forma delegada por quienes integran la Comisión; y por último, EL/LA AGENTE DE PREVENCIÓN DEL ACOSO en la empresa, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

III.1. Cláusula séptima. Constitución de una comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, asegurando la igualdad de mujeres y hombres en el entorno laboral.

La Comisión estará formada por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y siempre que sea posible deberá contar con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de

igualdad. Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que representen cuando ésta lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente se sustituirá, al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

En las pymes y microempresas que no cuentan con representación sindical, la empresa puede impulsar la creación de una figura de mediación que asuma estas competencias.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, se hará entrega a la representación sindical y legal de empleados y empeladas y se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

III.2. Cláusula octava. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas en el ámbito de la Psicología, Derecho, Medicina, etc. También podrá mantener reuniones que estime oportunas con las personas implicadas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de dicha investigación, y en su caso, asistirle en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitare la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e. Reportar a la Comisión el informe preliminar. La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con cualquier persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la entidad.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre un presunto acoso, tanto la Persona Asesora como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

III.3. Cláusula novena. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. La Comisión pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

- **Diligencia:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas:** La empresa adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima o víctimas, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que se adopte en este sentido, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada a la Comisión para constancia en el expediente del caso.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

- **Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

III. 4. Cláusula décima. iniciación del procedimiento.

Se establecen dos cauces -el procedimiento no formal y el formal- para presentar la denuncia ante la instancia correspondiente, cauces que podrán seguir la persona o personas que se consideren víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, siempre atendiendo a los principios rectores del proceso.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo

III.4.1. Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la/el agente de prevención del acoso, a la representación sindical y/o a la/el agente de igualdad, o en su defecto, o a la persona que haya sido designada en la empresa o entidad pública para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de sexo, etc. Todo ello con la finalidad de erradicar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

III.4.2. Procedimiento formal. Denuncia.

a. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la/el agente de prevención del acoso, a la representación sindical y/o a la/el agente de igualdad, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en la empresa o entidad pública para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo. Dicha denuncia deberá formularse por escrito cuando no la realice la persona objeto del acoso.

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

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

b. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.) y en la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León (art. 2), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

c. Tramitación.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante y/o víctima como la denunciada podrán ser asistidas por la figura del/la Agente de Prevención del Acoso en la empresa o alguien de su confianza de la representación sindical de la entidad.

Si por parte del presunto acosador o acosadora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o/la víctima, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a. Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.
- c. Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

d. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión -una vez finalizada la investigación- elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta a solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo.

El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos.
4. Informe de la sección Sindical del Organismo, si hubiera sido aportado.
5. Conclusiones.
6. Medidas propuestas.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

e. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa o entidad pública y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

f. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

g. Conclusión del procedimiento.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

g.1. La sanción:

- Sanción.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

g.2. El sobreseimiento.

- Sobreseimiento.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

III.4.3. Cláusula décimo primera. Interpretación:

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de género será competente para su resolución.

Unión General de Trabajadores
ÚNETE



LUCHA
por lo Tuyo

Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/ Gamazo, 13, 1ª Planta · 47004 Valladolid

Tfno: 983 32 90 22 / 29 · Fax: 983 32 90 35

sigualdad@castyleon.ugt.org

Consulta on-line:

www.ugtcl.es/portal/igualdad

Boletín Igualdad de Género:

www.ugtcl.es/portal/publicaciones/boletin-mas-igualdad

Web Igualdad de Género:

www.igualdad.ugtcl.es

¡Tolerancia
CERO!
Contra la violencia
de género



Castilla
y León



Junta de
Castilla y León