

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE L ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN CEA



## ÍNDICE

1. Introducción
2. Declaración de principios
3. Ámbito de aplicación
4. Normativa
5. Conceptos
6. Principios y garantías
7. Procedimiento de trabajo
8. Comunicación y seguimiento del Protocolo.
9. Anexos

# INTRODUCCIÓN

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias y además son riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. Es por ello necesario tomar en consideración que el abordaje contra estas conductas en el ámbito de la empresa tiene que venir acompañado de una necesaria política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. En este contexto, se ha de subrayar el importante papel que cumple el servicio de prevención ajeno.

Este protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, tiene una naturaleza reactiva, esto es, pensado para ser aplicado en los casos en los cuales ya se ha producido el acoso. No obstante, el abordaje en el ámbito laboral necesariamente tiene que ser desde un doble prisma complementario. Inicialmente el abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el presente Protocolo.

Para la redacción de este Protocolo se ha tomado como base el “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” y publicado por EMAKUNDE en el año 2021.

# DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

En Centro de Estudios Ambientales (en adelante CEA) nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que toda persona relacionada con la organización sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de la plantilla de personas que componen el CEA a disfrutar de un ambiente laboral exento de violencia en el trabajo.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo es de aplicación a todas las personas que trabajan en la el CEA realizándose la investigación de los comportamientos que puedan tener connotaciones sexuales o de discriminación por razón de sexo, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

En la medida en que la que el CEA no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

# NORMATIVA

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**  
Las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este”.
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**  
Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**  
Ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

# ACOSO SEXUAL

**Es 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” (art. 7.1 LOI).**

Conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

# ACOSO SEXUAL

- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

# ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**“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” (art. 7.2 LOI).**

Pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación.

- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “hombre tenías que ser” “solo puedes hacer una cosa a la vez” ...).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).

# ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por su género.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su género.
- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

# PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

## **Principio de celeridad**

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

## **Principio de confidencialidad y protección de datos**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

# PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

## **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad y dignidad de la persona acosada, así como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

## **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas.**

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

## **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)**

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo.

La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

# PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

## **Principio de colaboración**

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

## **Principio de apoyo de personas formadas**

La empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

## **Principio de no revictimización**

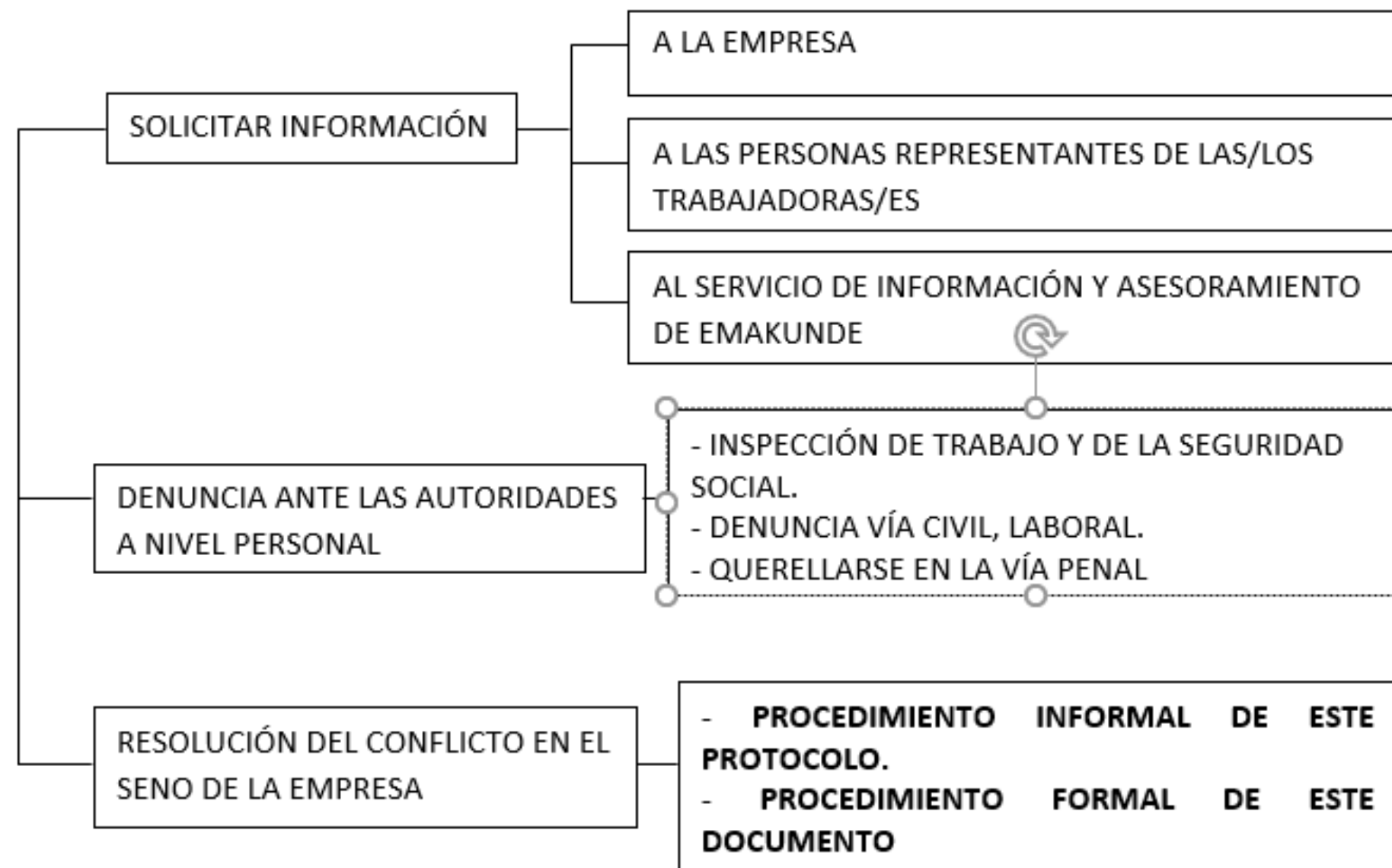
En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

## **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.**

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos.

# PROCEDIMIENTOS

Cuando una persona trabajadora siente que puede estar sufriendo una agresión de carácter sexista que puede desencadenar o no en acoso sexual o por razón de sexo, por parte de un compañero/a de rango superior, de igual rango o incluso de rango inferior, estas son las vías que puede utilizar la persona acosada para la resolución de la situación.



# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO INFORMAL

La Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría Confidencial contactará de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO INFORMAL

En esta primera fase, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta. Ya que el objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

En principio, la Asesoría debe ser neutral en el análisis de la denuncia y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO INFORMAL

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión Negociadora.

## PROCEDIMIENTO INFORMAL



# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial que valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia e investigará la situación denunciada. Además, con el objetivo de garantizar la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas, al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO FORMAL

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial comunicará la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, así como tampoco podrán suponer un menoscabo de los derechos de la persona presuntamente acosadora. También ofrecerá información suficiente a la Comisión Negociadora.

La Asesoría Confidencial deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y deberá darle audiencia, en presencia o no de la víctima a elección de esta última.

Tanto una la persona denunciante como la denunciada podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO FORMAL

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión Negociadora, para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

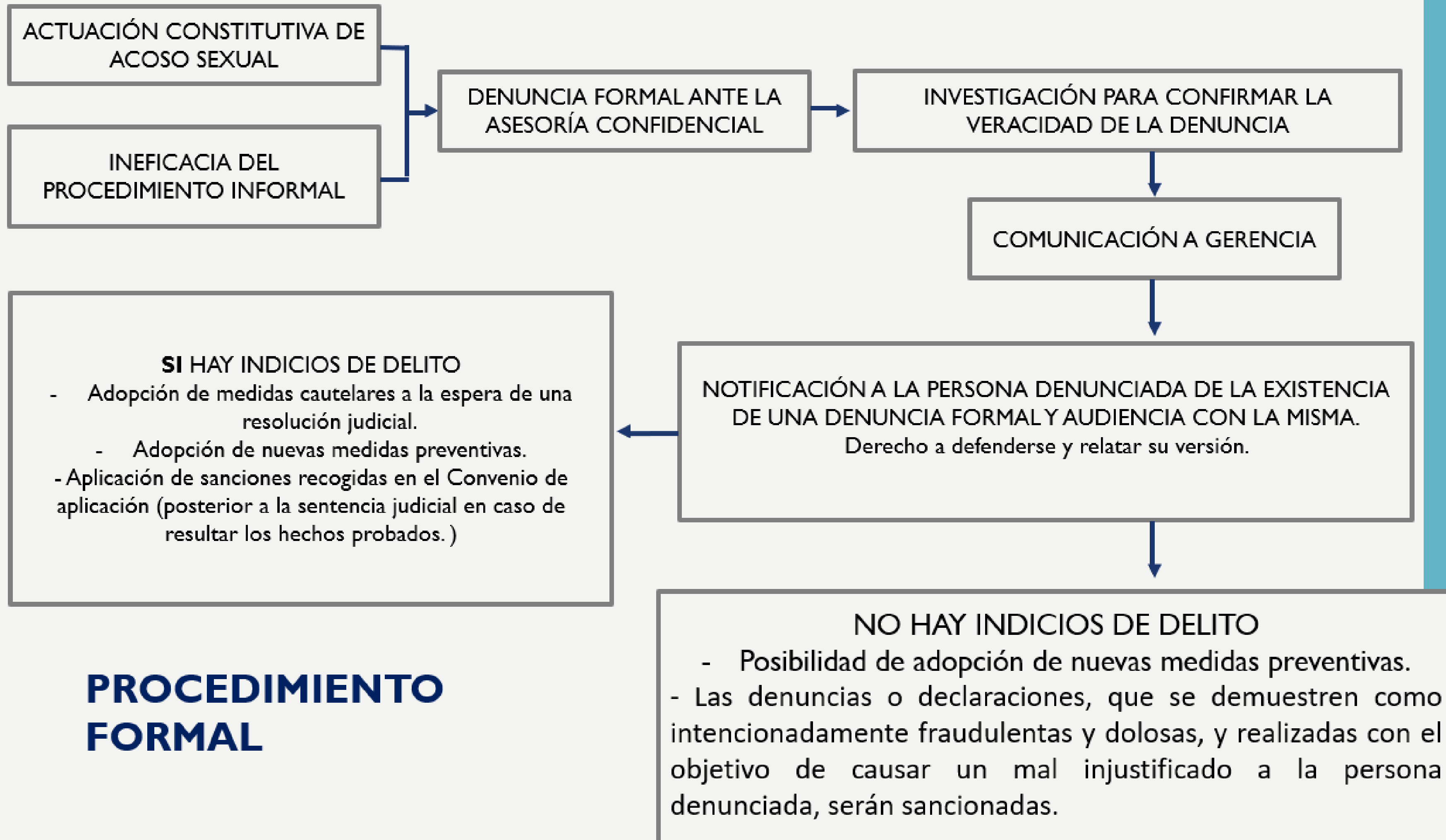
En los casos en los que se evidencie acoso sexual, el protocolo se encaminara, con el máximo respeto hacia la víctima y la persona acusada, a la adopción de medidas destinadas a evitar la situación de acoso a la espera de la oportuna resolución judicial, por corresponderse con un delito penado en el Código Penal, ya que, como se señala en el artículo 259 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal : “El que presenciare la perpetración de cualquier delito público está obligado a ponerlo inmediatamente en conocimiento del Juez de Instrucción”. Por tanto, se deberá dar traslado al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía o a la Policía.

# PROCEDIMIENTOS

## PROCEDIMIENTO FORMAL

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

No obstante, 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 de acuerdo con lo dispuesto en el punto 8. "Tipificación de Faltas y Sanciones" de este protocolo, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.



## **PROCEDIMIENTO FORMAL**

# COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado, tanto personal interno como personal con quien CEA mantenga una relación laboral continuada.

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

# ANEXO I

## ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

Dña./D. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Dña./D. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Como participante en un procedimiento de investigación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en DEGUISA S.L.U, con la voluntad de combatir este problema

### SE COMPROMETEN

A mantener una estricta confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de código \_\_\_\_\_.

Por lo que firman el presente documento,

En Amurrio, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nombres y Firmas:

# ANEXO II

## COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Asesoría Confidencial es el órgano competente para la recepción de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y es acordado por la comisión negociadora. Se ha procurado que la Asesoría Confidencial esté integrada por un grupo de personas y que cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad y sean preferentemente mujeres.

La identidad de las personas que forman la Asesoría se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como el puesto que ocupan en la organización. Debe informarse además de los mecanismos de comunicación con ellos.

A la firma del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la composición de la Asesoría Confidencial es la siguiente:

Nombre y apellidos:

Puesto:

Teléfono de contacto:

Firma:

Firma:

# ANEXO III

## MODELO DE DENUNCIA

### SOLICITANTE

PERSONA AFECTADA.
REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA.
GESTIÓN DE PERSONAS.
OTROS.

### TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/> ACOSO SEXUAL.	<input type="checkbox"/> ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
--	---

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS.
NIF: _____ SEXO: MUJER <input type="checkbox"/> HOMBRE <input type="checkbox"/>
PUESTO DE TRABAJO:
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO
TELÉFONO DE CONTACTO

### DATOS DE LA PERSONA CONTRA LA QUE SE HA PRESENTADO LA DENUNCIA

NOMBRE Y APELLIDOS.
NIF: _____ SEXO: MUJER <input type="checkbox"/> HOMBRE <input type="checkbox"/>
PUESTO DE TRABAJO:
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO
TELÉFONO DE CONTACTO

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

-  
-

### SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Localidad y fecha.

Firma de la persona interesada.