
IGE

Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra

**Conocer el acoso sexual y
el acoso por razón de sexo:
aplicación práctica**



**Gobierno
de Navarra**



Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra



Gobierno de Navarra
Departamento de Asuntos Sociales,
Familia, Juventud y Deporte



**INSTITUTO NAVARRO
PARA LA IGUALDAD**

Esta publicación ha sido elaborada por el Instituto Navarro para la Igualdad y ENRED Consultoría S.L y su contenido está sujeto a la Licencia Creative Commons.



La explotación de la obra queda limitada a usos no comerciales. En caso de obtener remuneración o lucro por el uso de la obra deberá solicitar expresa autorización del autor.



No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

Título:
Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:
aplicación práctica.

Elaboración:
Instituto Navarro para la Igualdad
Enred Consultoría, S.L.

Redacción final:
Instituto Navarro para la Igualdad

Edita:
Gobierno de Navarra - Instituto Navarro para la Igualdad.
Carlos III 36, 2º. 31003 Pamplona.
Teléfono: 848 421 588
www.igualdaddegenero.navarra.es

Diseño y maquetación:
Rbk Diseño

Índice

Prólogo	6
Introducción	8
1. Conceptos clave	10
2. El acoso: ¿un conflicto en la empresa? Diferencias fundamentales que marcan la discriminación.	13
3. Cómo actuar ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo: protocolo de prevención y actuación.	15
3.1. Qué marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	15
3.2. Qué debe hacer la organización	16
3.3. Qué es y cuál es el fin del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	17
3.4. Cómo se estructuran los contenidos de un Protocolo de prevención y actuación ante este tipo de acoso	17
3.5. Cómo se comunica la existencia del Protocolo.....	30
4. Aplicación práctica del protocolo a una organización tipo.....	32
4.1. Política: Declaración de principios	33
4.2. Objetivos	36
4.3. Definición de conceptos.....	36
a) Acoso sexual	36
b) Acoso por razón de sexo.....	36
c) Formas de acoso.....	36
Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo).....	36
Acoso ambiental	37
4.4. Medidas de prevención	37
a) La sensibilización, información y formación	37
b) Los modelos de gestión en la organización.....	37
4.5. Medidas de actuación	38
a) Procedimiento de reclamación	38
b) Resolución del caso.....	38
c) Procedimiento de investigación.....	39
d) Infracciones y sanciones disciplinarias	41
5. Caja de herramientas	44

Prólogo



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral están siendo reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres

y Hombres, se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.

Desde el Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad, entendíamos que abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral tenía que ser en el marco de un proceso mucho más completo y sistemático, como parte del trabajo que las empresas tienen que hacer para implementar la igualdad de género en sus procesos, para sus personas, como parte de su desarrollo estratégico. Por eso, las herramientas que se ofrecen en esta guía forman parte del procedimiento del Gobierno de Navarra para la implementación de la Igualdad de Género en las empresas de esta Comunidad, Procedimiento IGE.

Considero que toda organización debe profundizar en la necesidad de elaborar un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. No olvidemos que aunque las empresas se definen normalmente como neutras, un análisis de género nos permite detectar muchas áreas de mejora relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. Una de estas áreas tiene que ver con cómo se previenen y abordan estas situaciones que

vulneran derechos humanos fundamentales como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas empleadas. También creo que no se puede elaborar un protocolo de estas características sin saber qué es, qué implica y por qué se pueden dar situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las empresas. Esta guía permite llegar a la elaboración de un protocolo de actuación desde este primer nivel, imprescindible, de conocimientos previos.

Tengo la seguridad de que este material de reflexión y acción contribuirá a la eliminación de una de las formas menos visibles de violencia contra las mujeres, así como a la mejora en el trabajo y en la calidad de vida de las personas que forman parte de las empresas.



Mª Isabel García Malo

*Consejera de Asuntos Sociales, Familia,
Juventud y Deporte*

Introducción

La experiencia de trabajo en el marco del procedimiento del Gobierno de Navarra para la implementación de la igualdad de género en las empresas, Procedimiento IGE, nos ha permitido detectar numerosas necesidades en las empresas a las que es necesario dar cauce para ir avanzando en la consecución de la igualdad real y efectiva. Son necesidades resultado del trabajo continuo y fluido de la Administración Pública con empresas navarras de todos los sectores, con entidades de consultoría y con organizaciones empresariales y sindicales en el proceso de diagnóstico, diseño, puesta en marcha y evaluación de un plan de igualdad de género.

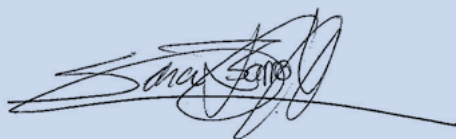
Una de las necesidades de las empresas es cómo abordar, en el marco de un plan de igualdad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Como parte de nuestra función de apoyo en este proceso de asesoramiento, desde el Instituto Navarro para la Igualdad hemos elaborado dos herramientas complementarias que están dirigidas fundamentalmente a las personas que integran el grupo de igualdad en la empresa, a las personas que ocupan puestos de dirección en áreas como gestión de personas y a la representación legal de las y los trabajadores.

La primera herramienta, **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la prevención-acción**, tiene por objetivo favorecer la eliminación de ambos tipos de discriminación de género, facilitando a las empresas los conocimientos teóricos y normativos necesarios para un correcto desarrollo de medidas preventivas y para el desarrollo de diferentes actuaciones.

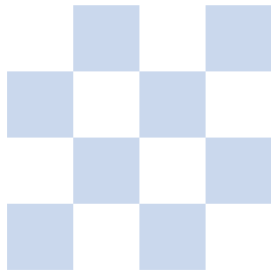
La segunda herramienta, **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica**, ofrece a las empresas propuestas para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación en esta materia, es decir, reflexiona

sobre cómo actuar ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en una organización y avanza en la aplicación práctica de un protocolo en una organización tipo.

Para completar este material, desde el Instituto Navarro para la Igualdad se ofrece a las empresas un material divulgativo, de sensibilización, que bajo el lema *“Un compromiso con un clima laboral de respeto y equidad”* explica qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas y anima a las organizaciones y a quienes las integran a poner medidas para abordar estas situaciones.



Sara Ibarrola Intxusta
Directora Gerente
Instituto Navarro para la Igualdad



1.

Conceptos clave

Cualquier trabajo práctico sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo, requiere, como fase preliminar, definir los conceptos, evitando así la generación de ambigüedades o confusiones al respecto.

En este apartado haremos un breve repaso de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su apartado específico relativo al acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el documento **“El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la prevención-acción”**, es posible ampliar conocimientos y abordarlos con mayor detalle.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el Título I, Artículo 7, indica que 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; y que 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.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, al que las empresas deberán ser especialmente sensibles, reside en aquellos supuestos en los que las conductas indeseadas no llevan a una acción violenta grave, sino que consisten en insinuaciones, propuestas o manifestaciones verbales que también violentan a la persona trabajadora afectada, pero que lo hace más desde una perspectiva psíquica que física, ya que estas acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Se parte del principio de que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera. La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende única y exclusivamente de la persona receptora de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad de quien las realiza. En consecuencia, es recomendable consensuar con la plantilla o una representación de la misma la relación de los comportamientos que en cada organización se consideran vejatorios.

De acuerdo con esto, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, consisten en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo por el sexo de la persona, alusiones a la vida privada y personal, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.

En definitiva, se trata de una conducta inesperada, irrazonable, inaceptable, de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo que afecta a la dignidad de la persona. Incluye conducta verbal o no verbal, física y es siempre no deseada.

Se deben distinguir dos formas o tipos de acoso sexual en el trabajo:

Acoso quid pro quo

Chantaj sexual o acoso de intercambio, realizado por una persona con cargo superior, que puede afectar negativamente al empleo. En este tipo de acoso se produce propiamente un chantaje que fuerza a una persona trabajadora a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, porque conlleva amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.

Es decir, consiste en el abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales. La respuesta al acoso sirve de base, implícita o explícitamente, para decisiones relacionadas con el acceso de dicha persona a temas como la formación profesional o el empleo, la continuidad en el puesto de trabajo, la promoción laboral, las mejoras salariales, etc.

Acoso sexual ambiental

La 'Recomendación de la Comisión Europea' se refiere a una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada (INSHT, 2001c).

El acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de trabajo hostil, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales de la persona trabajadora y crear un entorno laboral abusivo. Lo determinante en este tipo de acoso es la presencia de un comportamiento de naturaleza sexual (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador o la trabajadora, requerimientos para llevar una indumentaria determinada, etc.). Este tipo de comportamientos generan un ambiente laboral negativo –intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante– para la persona trabajadora que tiene como consecuencia que no pueda desarrollar su trabajo adecuadamente, debido a la presión a la que se ve sometida. En ocasiones este ambiente laboral inadecuado puede ser aceptado, incluso como una costumbre o una situación normal.

Un estudio sobre el acoso sexual en España publicado por Comisiones Obreras en noviembre de 2000¹ revela que el hostigamiento sexual se puede producir entre personas de todo el escalafón laboral, tanto entre profesionales como entre trabajadores y trabajadoras de menor cualificación. Tampoco tiene edad y el perfil de la persona acosada no queda claramente definido, depende de la persona y de su situación laboral. Sin embargo, se observa que algunas mujeres son más vulnerables que otras. Casi un treinta por ciento de los incidentes han tenido como protagonistas a trabajadoras sin contrato. Por tanto, se podría deducir que la precariedad laboral es un factor de riesgo a tener en cuenta. Otro dato significativo es que el cuarenta por ciento de las personas acosadas están separadas o divorciadas, parece que el hecho de tener pareja estable genera cierto respeto que inhibe a quienes cometen acoso.

En el Código Penal Español se define a la persona acosadora como “quien solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”².

En relación con el perfil de la persona que acosa, los datos indican que suele tratarse de un mando intermedio, hombre casado o con pareja estable y con descendencia, con carácter infantil y caprichoso, frío, machista y con escasa empatía.

1. “El acoso sexual en el trabajo en España” Secretaría Confederal de la Mujer CCOO. 2000

2. Las citas literales expuestas en esta guía respetan el texto original aun en los casos en que utilizan un uso sexista y no integrador del lenguaje, al utilizar el masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres.



2.

El acoso: ¿Un conflicto en la empresa? Diferencias fundamentales que marcan la discriminación

Existe una cierta tendencia a considerar ‘acoso’ y ‘conflicto’ como conceptos equivalentes, con el mismo valor. No sólo no es así, sino que es importante que se explicita y se tenga en cuenta su diferencia.

En un conflicto las posiciones se aclaran y las acusaciones o responsabilidades se asignan a las partes implicadas. Incluso si los conflictos son costosos –y seguramente dolorosos– para las organizaciones, implican una necesidad de cambio; sirven para romper abiertamente con la insatisfacción y la frustración subyacente en una relación laboral. Tienen su razón de ser de modo que, bien conducidos, pueden originar una ola de creatividad que moviliza a trabajadoras y trabajadores a considerar nuevas alianzas y sobre todo a cuestionar sus prácticas.

En cualquier proceso de acoso, sin embargo, todos los comportamientos y actitudes que violan los derechos de las personas son tácitos y ocultos. Además, normalmente, las personas con autoridad trivializan o niegan los problemas de acoso sexual y por razón de sexo, a menos que interfieran en el bienestar inmediato de la empresa. La actitud más frecuente ante el acoso es la evasión y la huida. Sin embargo, se sabe que esta política tiene un alto precio para la organización, ya que la persona trabajadora llega cargada de estrés, de fatiga crónica, de ansiedad, de desmovilización, de depresión, lo que produce una alta rotación y una innegable reducción de la productividad.

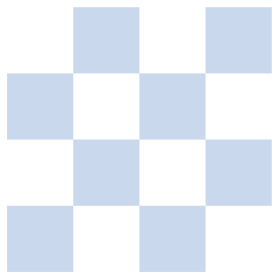
Resulta lamentable pensar que si bien *todas y cada una de las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales*³ el acoso no se podría enraizar en el sistema productivo sin la complicidad, el silencio y la indiferencia con la que hasta ahora convive.

Por esto, creer que el acoso en el trabajo es aleatorio e impredecible puede llevar a considerar que los programas preventivos son innecesarios; al contrario, muchos actos de violencia se pueden anticipar a través de una acción preventiva bien estructurada, ya que la violencia requiere de un enfoque integrado de prevención de conductas y de atención reparadora a las personas acosadas.

3. Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de Noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Diario Oficial L 49 de 24.2.1992)

Por ello, los ejes de prevención y respuesta contra conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de género que se proponen pretenden cubrir tres áreas de actuación:

- Definición de sistemas de prevención.
- Definición de procedimientos claros y precisos para atajar la situación con todas las garantías.
- Definición de mecanismos de apoyo y acompañamiento de las personas acosadas.



3.

Cómo actuar ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo: protocolo de prevención y actuación

Una organización debe sustentarse en relaciones respetuosas entre las personas que comparten un mismo ámbito laboral. Por lo tanto, es necesario que desde la misma se habiliten los instrumentos necesarios para garantizar una cultura organizacional basada en el respeto y la no discriminación.

En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial que quede plasmada en un documento de pleno conocimiento por parte de toda la organización.

De la existencia de un sistema normativo que incluya un conjunto de recursos legales para actuar eficazmente contra estos comportamientos, se deriva que quienes sufren una situación de este tipo tengan garantizada, por la organización, la protección y el cese de las conductas ofensivas.

3.1. Qué marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) incluye –como uno de los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores– la necesaria protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Para ello en su Artículo 48 queda especificada la responsabilidad de la organización en la promoción de condiciones laborales que impidan ambos tipos de acoso, y además, establece –como imprescindible– la negociación con la representación laboral de actuaciones que garanticen que no se den prácticas de acoso.

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. “Las organizaciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación de la plantilla deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la organización de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

3.2. Qué debe hacer la organización

La organización ante estas situaciones debe llevar a cabo dos tipos de actuaciones⁴:

<p>ACTUACIONES EX-ANTE O DE PREVENCIÓN</p>	<p>Son aquellas que se han de ejecutar antes de que haya tenido lugar un hecho de acoso. Es necesario provocar su rechazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la cultura organizativa (en símbolos, rituales, personas líderes y valores). • En la política de recursos humanos (en la selección, contratación, acogida, negociación colectiva, clima laboral, políticas de salida y especialmente formación y comunicación interna).
<p>ACTUACIONES EX-POST O DE ACCIÓN</p>	<p>Son aquellas que se ejecutan desde la organización una vez que los hechos de acoso se han producido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo adecuado de actuación ante los hechos producidos.

En la elaboración de este Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, será necesario contar con la participación de la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera; si no fuera así, se contará con una representación de la plantilla.

4. ‘Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral’. Contexto y herramientas. Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde. 2008

3.3. Qué es y cuál es el fin del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Es un instrumento para definir, implementar y comunicar las medidas que una organización despliega para evitar y sancionar los casos de acoso en el seno de la misma.

El objetivo de esta herramienta es proponer el marco de referencia adecuado para prevenir, detectar y actuar frente a aquellas actitudes que son contrarias a la dignidad y libertad de las personas, asegurando un proceso objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

En coherencia con lo mencionado anteriormente, se reitera la recomendación de que el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se introduzca en el Plan de Igualdad de Género de la organización si lo hubiere.

3.4. Cómo se estructuran los contenidos de un Protocolo de prevención y actuación ante este tipo de acoso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres no indica el contenido mínimo que debe incluirse en los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en el caso de las organizaciones privadas. No obstante, se puede tomar como referencia el Artículo 62, que está dirigido a la obligatoriedad de lograr la igualdad en el empleo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

“Artículo 62. Protocolo de actuación.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

Teniendo en cuenta estas propuestas que marca la Ley, se señalan a continuación los epígrafes mínimos que debe contemplar un documento tipo de Protocolo de actuación:

1. Declaración de principios
2. Objetivos
3. Definición de conceptos
4. Medidas preventivas
5. Procedimientos de actuación para abordar los casos de acoso
 - Procedimiento de reclamación o denuncia
 - Primer abordaje del caso
 - Procedimiento de investigación
 - Infracciones y sanciones disciplinarias
6. Derechos y deberes de las partes involucradas

1. Declaración de principios

La realización de un Protocolo de actuación en esta materia, es en sí misma una declaración de principios; no obstante, este documento contendrá un apartado –con este título– en el que se formule la total intolerancia de la organización ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, así como la implicación y compromiso de la organización para su erradicación. Se manifestará también, que este tipo de conductas no se permitirán ni quedarán impunes, explicitando el derecho a la reclamación de las trabajadoras y trabajadores cuando ocurra.

La declaración de principios incluirá, a modo de ejemplo, el compromiso de la organización para:

- Posicionarse en contra de este tipo de situaciones de acoso.
- Defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad y también el derecho a expresar formalmente cualquier reclamación que deban hacer al respecto.
- Mantener que este tipo de comportamientos no se permitirán ni quedarán impunes, y que se tomarán medidas necesarias en caso de que esto suceda.
- Establecer en el Protocolo los pasos a seguir y las medidas concretas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Asegurar un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir y la protección ante las posibles represalias.

- Realizar seguimiento de cada caso que se dé y del propio Protocolo en sí para solventar aquellos puntos que no estén claros o que generen problemas en la práctica.
- Nombrar de común acuerdo con la representación de la plantilla a una persona mediadora para recibir y gestionar las denuncias. Esta persona podrá ser de la propia organización o externa.
- Crear una Comisión que vele por la aplicación correcta del sistema de prevención y del Protocolo de actuación frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo.

2. Objetivos

Se incluirá un apartado donde se plasmen los objetivos del Protocolo. A modo de ejemplo: un objetivo puede ser ‘implantar en la organización las medidas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de las conductas de acoso en caso de que se produzcan, facilitando a trabajadoras y a trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus reclamaciones mediante la implantación y la difusión del Protocolo’.

3. Definición de conceptos

Este capítulo expondrá lo que se entiende por comportamiento inapropiado en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y cuantos términos, relacionados con la materia, se encuentre conveniente introducir.

4. Medidas preventivas

La eliminación de casos de acoso no se logra con la simple adopción de medidas puntuales tendentes a resolver los problemas que van presentándose, sino que requiere trabajar en un marco global en el que se incluye un abanico amplio de actuaciones. Aun siendo fundamental que existan unas pautas establecidas y conocidas en la organización para sancionar los casos de acoso que hayan surgido, un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, debe incluir un apartado que explique la estrategia preventiva para evitar llegar a situaciones críticas.

En este apartado se plasmarán aquellas medidas dirigidas a incidir en los comportamientos y actitudes de las personas que conforman la organización –tanto las empleadas como la dirección– y promover métodos de gestión que detecten e impidan que surjan este tipo de casos.

Estas medidas preventivas que se pueden llevar a cabo en una organización, se engloban en dos ámbitos fundamentales:

- La sensibilización, información y formación son actuaciones fundamentales para incidir en la eliminación de ciertos comportamientos y actitudes que en algunos casos se encuentran muy arraigadas en la cultura organizacional y también para aprender a identificar aquellas señales –directas o indirectas– que pueden actuar como indicios.
- Los modelos de gestión que dificultan la aparición de conductas de acoso, evitando aquellos que tienen factores tendentes a facilitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como pueden ser entornos de gestión muy disciplinarios, intolerantes, discriminatorios, donde existe un fuerte poder jerárquico, alta inestabilidad, precariedad, grandes diferencias entre la proporción de mujeres y hombres en la organización, grandes diferencias de poder entre los sexos.

Además, es preciso que estos modelos de gestión incluyan herramientas de detección de posibles casos de acoso como son estudios de clima laboral, entrevistas con las personas de la plantilla y con aquellas que dejan el trabajo, seguimiento de los motivos de baja laboral, cuestionarios específicos de acoso, buzones en los que la plantilla pueda plantear sus reclamaciones, etc.

5. Procedimientos de actuación para tratar los casos de acoso

En este capítulo se definirá, propiamente, el Protocolo para que –en caso de que las medidas preventivas no hayan sido suficientes y la organización se encuentre ante un problema de acoso sexual o por razón de sexo– se sigan una serie de pasos procedimentados para resolver esta situación conflictiva.

Se definirán las pautas a seguir en cada uno de los siguientes pasos:

- A)** Procedimiento de reclamación o denuncia
- B)** Resolución del caso
- C)** Medidas cautelares
- D)** Procedimiento de investigación
- E)** Infracciones y sanciones disciplinarias

A) Procedimiento de reclamación o denuncia

Este apartado explica cuáles son las vías para reclamar una solución al acoso: a quién y cómo presentar la reclamación o la denuncia. La secuencia de actuación más adecuada para reclamar en caso de acoso es:

1. Si la situación lo propicia y se valora que esta primera solución no pondrá en mayor riesgo a la persona que es objeto de acoso, el primer paso será dirigirse directamente (verbal o por escrito) a quién le está acosando para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo.

2. Si la anterior vía no consigue que el acoso cese, la persona acosada tendrá a su disposición el acceso a una segunda persona nombrada a tal efecto por la dirección y que será responsable de mediar en un caso de estas características; también podrá acudir a su responsable que, a su vez, informará a la mediadora. El Protocolo especificará quién es la persona a la que dirigirse y ante la que podrá hacer la denuncia interna y solicitar un proceso de investigación.
3. Acudir, cuando los anteriores cauces hayan fracasado, a la reclamación administrativa realizada a través de la Inspección de Trabajo o la judicial poniendo una demanda o una querrela.

B) Resolución del caso

Este apartado especifica cuál será el proceso de actuación, una vez que se ha recibido la reclamación o queja. Existen dos fórmulas que quedarán por escrito:

1. **Vía informal:** Se explicará que tanto la persona que es acosada o, en caso de imposibilidad, la persona mediadora deberán mantener una entrevista con la persona que supuestamente ha realizado el acoso para conocer los detalles de la situación y comunicarle que su comportamiento no es adecuado y cuáles serían las consecuencias si el comportamiento persistiera.
2. **Vía formal:** Se recurrirá a ésta, si la vía informal no ha funcionado o si los hechos han sido tan graves que la vía informal no es suficiente. En este caso, la persona mediadora recibirá el escrito formal en el que deberán ir especificados ciertos datos como: el nombre y apellidos de quien realiza el escrito; el nombre y apellidos de aquella a quien se acuse como presunta autora del acoso; todos los detalles de la supuesta situación de acoso que incluyen fechas, lugares, frecuencia, tipo de acoso, etc.; además será necesario dar los datos de las personas que hayan sido testigos de estas situaciones. Tras recibir la reclamación o denuncia formal, la persona mediadora comunicará por escrito a la supuesta acosadora que existe una queja hacia ella y el objetivo de la misma.

En este apartado se han de clarificar tres aspectos fundamentales:

- Los plazos máximos para la tramitación y resolución, de tal manera que se garantice un proceso no dilatado en el tiempo.
- A quién y cómo se ha de presentar la denuncia. Se recomienda que se designe a una persona voluntaria a la que se formará para ofrecer información, asesoramiento y apoyo, así como participar en la solución de casos tanto en los procedimientos formales como en los informales. Además, se deberá crear una Comisión que sea la que se encargue de todos los temas relacionados con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Cuáles son los derechos y los deberes tanto de la persona presuntamente acosada como de quien presuntamente acosa durante el proceso de tramitación del caso. Es importante que el proceso de reclamación muestre

las suficientes garantías para que las reclamaciones y alegaciones sean tratadas con rigurosidad total.

C) Medidas cautelares

Mientras dure el proceso de investigación por acoso sexual o acoso por razón de sexo y hasta que se resuelva el mismo, la Comisión deberá establecer, si así lo considera y fuera posible, alguna medida cautelar como por ejemplo la separación de las partes implicadas en el lugar de trabajo.

Este tipo de medidas no podrán afectar negativamente, en ningún caso, a las condiciones de trabajo de la persona que presuntamente ha sufrido acoso.

D) Procedimiento de investigación

En este apartado se explicará cual será el procedimiento a seguir, una vez haya sido realizada la comunicación de la reclamación o denuncia a la persona acosadora, por alguna de las dos fórmulas mencionadas en el apartado anterior (informal o formal):

- La persona mediadora informará a la Comisión de la necesidad de iniciar una investigación. La Comisión deberá decidir la persona o personas que formalizarán la misma.
- La persona o personas encargadas, recopilarán las pruebas y realizarán entrevistas tanto a quienes tengan implicación directa, como a las que hayan sido posibles testigos. Mientras se esté desarrollando la investigación, se tratará de evitar en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la reclamación o denuncia y la presuntamente acosadora. La investigación tendrá una duración determinada definida que no excederá de una semana a menos que el caso concreto lo requiera.
- Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.
- Una vez se hayan recopilado y analizado todas las pruebas, la persona o personas encargadas de la investigación realizarán un informe que presentarán a la Comisión para su evaluación y posterior toma de decisión por quien haya estipulado la organización.

En todo caso las investigaciones se llevarán a cabo con pleno respeto hacia cada una de las partes y siempre se garantizará la independencia, objetividad, neutralidad y no vinculación con alguna de las partes, de quien investiga.

E) Infracciones y sanciones disciplinarias

En este apartado conviene recoger con claridad aquellas normas disciplinarias y las correspondientes sanciones que se aplicarán en la organización en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo demostrado:

- La dirección y la Comisión definirán, a partir de la consulta a la plantilla y de la normativa vigente, los criterios para determinar si existe acoso sexual o acoso por razón de sexo y en qué grado.
- A partir del informe la persona o personas designadas para ello, dirección, recursos humanos, la persona mediadora, la Comisión, etc., establecerá las vías de solución del problema y las sanciones que se impondrán en caso de probarse que ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo. La decisión será comunicada por escrito a las partes implicadas, acompañada de un informe completo de todo el proceso y de las sanciones.
- Una vez comunicada la decisión, si alguna de las partes no ha quedado satisfecha con el resultado, existirá la posibilidad de recurrir, lo que implica, si se considera adecuado, reiniciar otra vez la investigación.
- Finalizado el proceso, se contará como falta muy grave las represalias que puedan derivarse de la situación. Si una denuncia finalmente no ha sido probada, no tendrá sanciones, siempre que no se demuestre mala intención. Si por el contrario se demuestra que la denuncia ha sido malintencionada, conllevará sanciones graves.

Es necesario que el Protocolo recoja claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones, lo que será acordado previamente entre la Comisión, la dirección y las personas representantes de la plantilla.

Si se demuestra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, la organización deberá poner en marcha las sanciones necesarias y las medidas para que no vuelva a suceder.

Para imponer las sanciones correctas habrá que tener en cuenta la gravedad de las circunstancias, diferenciando entre:

- **Falta leve**
- **Falta grave**
- **Falta muy grave**

A continuación se presentan algunos ejemplos posibles que podrían ser clasificados, según establezca cada empresa, de la siguiente manera:

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO	EJEMPLOS POSIBLES
LEVE	Acoso sexual leve	Verbal <ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas.
		No verbal <ul style="list-style-type: none"> • Mirar de forma lasciva al cuerpo.
		Físico <ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.
	Acoso por razón de sexo leve	Verbal <ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales). • Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
		No verbal <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
		Físico <ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos.

GRAVE	Acoso sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post ruptura.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo.
	Acoso por razón de sexo grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Realizar un acercamiento físico excesivo.

MUY GRAVE	Acoso sexual muy grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
	Acoso por razón de sexo muy grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas de dirigirse denigrantes.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

A continuación se proponen algunas sanciones a modo de ejemplo y como referente a tomar en cuenta:

NÚMERO DE FALTAS	SANCIÓN
1 FALTA LEVE	Amonestación
2 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo 1 semana
3 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo 2 semanas
4 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo 1 mes
5 FALTAS LEVES	Amonestación, suspensión de empleo por un mes y suspensión de sueldo por 2 meses
6 FALTAS LEVES	Despido
1 FALTA GRAVE	Amonestación, suspensión de empleo por un mes y suspensión de sueldo por 2 meses
2 FALTAS GRAVES	Despido
1 FALTA MUY GRAVE	Despido

Circunstancias agravantes

El Protocolo deberá incluir por escrito las circunstancias consideradas como agravantes en un caso de acoso, tales como por ejemplo que:

- La persona acusada de acoso haya cometido actos de acoso en el pasado y por tanto su conducta sea reincidente.
- La denuncia haya sido interpuesta por más de una persona que haya sufrido acoso de forma simultánea.
- Existan demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión o persona mediadora.

- La persona que ha sido víctima del presunto acoso, sufra de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado y con una acreditación médica.
- El contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- El acoso se realice por parte de alguna persona destinada en el Área de Recursos Humanos, cargo superior directo o alguna persona integrante de la representación de trabajadores y trabajadoras.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa, siempre cuando haya habido mala fe de por medio, las sanciones serán para la persona que ha realizado la falsa denuncia.

6. Derechos y deberes de las partes involucradas

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que suceden en una organización, todas las personas que forman parte de la misma poseen una serie de derechos y deberes que tienen obligación de cumplir. En este sentido:

Persona víctima del acoso

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las vías de resolución de la situación de acoso, tanto las internas como las externas, con el objetivo de decidir cuál es la que más se ajusta a su caso particular.
- Tiene el derecho a utilizar los servicios y procesos disponibles en la organización: consultar con la persona mediadora y seguir el Protocolo de actuación.
- Tiene el deber, si fuera posible, de tratar de solucionar de forma directa el caso existente antes de realizar una reclamación o denuncia formal mostrando su rechazo a los comportamientos y actitudes de las que es objeto por escrito.
- Tiene el deber de documentar todas las situaciones sucedidas en el marco del acoso vivido. En este caso es preciso realizar un registro de todos los hechos relacionados con la situación de acoso detallándolos lo máximo posible.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

Persona que presuntamente acosa

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las consecuencias que puede traerle en la organización el acosar sexualmente o por razón de sexo a otra persona.

- Tiene el deber de cambiar su actitud y comportamiento en el momento en el que reciba una petición por parte de una persona que se sienta acosada por ella.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

Persona nombrada para resolver el caso de acoso en la organización (mediadora)

Esta persona deberá ser formada de manera específica en temas relacionados con el acoso y sus formas de resolverlo, en igualdad entre mujeres y hombres y en habilidades personales para poder tratar con las personas implicadas en estos casos. Estas personas tienen el deber de:

- Recibir las denuncias que se produzcan en la organización, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Mediar en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de la persona que acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como acoso. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y que se realice un seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso, durante todo el proceso para asegurar que éste se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente para que éste pueda llegar a una solución.

Comisión

Esta Comisión estará compuesta en la medida de lo posible de una representación equilibrada de hombres y mujeres. Además, si fuera posible, deberán formar parte de ella las personas que sean delegadas de prevención, representantes de la plantilla y dirección. La Comisión tiene el deber de:

- Desarrollar un Sistema de prevención y un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar un seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer e informarse -a posteriori- de todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Sistema de prevención y del Protocolo de actuación.

Resto de la plantilla

Si alguna persona de la plantilla tiene conocimiento de que se esté produciendo una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, tiene el deber de:

- En primer lugar comunicar a la persona que está realizando dicha acción que su comportamiento es inadecuado y que debe cesar.
- Apoyar a la persona que sea víctima del acoso y tratar de orientarla para que realice una queja o demanda oficial.
- Si la situación supusiera un riesgo para la salud y la seguridad de la persona acosada, deberá ponerlo en conocimiento de la persona mediadora inmediatamente para que proceda a actuar.
- La plantilla tiene el deber de mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación.

En la medida de lo posible, la plantilla no deberá posicionarse públicamente en un caso de acoso ya que esto influiría en el proceso.

3.5. Cómo se comunica la existencia del Protocolo

La organización no sólo se debe comprometer a realizar la declaración y el Protocolo sino que es preciso que lo comunique a toda la plantilla y se asegure de que la información ha llegado correctamente y no existen dudas en su comprensión. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son temas muy delicados que requieren que todas las personas conozcan perfectamente cuáles son los límites de sus comportamientos y actitudes, y las consecuencias que éstos pueden traer.

Se debe garantizar que el Sistema de prevención y el Protocolo de actuación:

- Ha sido consensuado por la dirección y por la representación de la plantilla.
- Es accesible y adaptado a todas las personas que trabajan en la organización.
- Es de fácil comprensión.

El público objetivo de esta comunicación deben ser toda la plantilla; las personas que tienen capacidad de toma de decisión, es decir, mandos intermedios y directivos; quienes se incorporan a la plantilla; las personas que están directamente implicadas en el proceso de elaboración, puesta en marcha y seguimiento del Sistema de prevención y el Protocolo de actuación y, por último, las organizaciones ajenas con las que se tenga relación.

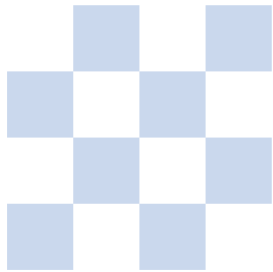
El proceso que debe seguir una buena comunicación de la política de prevención y del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, tiene dos ámbitos, el interno y el externo.

El interno, orientado a la organización en sí:

- Difusión de la política de prevención, de la declaración de la organización y del Protocolo de actuación. Se realizará en función de las características de la organización pero existen distintas alternativas que pueden ser utilizadas de forma individual o en conjunto: la entrega de una copia de todos los documentos que se adjuntará a la nómina del mes, enviar los documentos vía correo electrónico a cada una de las personas de la plantilla, tener un ejemplar de los documentos en cada departamento para su consulta, o poner un resumen ejecutivo de los mismos en el tablón de anuncios.
- Sensibilización o concienciación. Esta tarea es fundamental para ir estableciendo en la plantilla una tendencia hacia relaciones respetuosas. Se puede realizar a través de circulares, correos electrónicos, cartas que acompañen a las nóminas, reuniones informativas, carteles, folletos, publicación de campañas en la página web de la organización.
- Información. Una vez que se ha publicado la documentación, es fundamental explicar a toda la organización cuál va a ser su posicionamiento al respecto. Estas sesiones de información, además, deberán pasar a formar parte del procedimiento de bienvenida a la organización para las nuevas incorporaciones.
- Formación. Estas sesiones deberán estar orientadas a que las personas interioricen los temas de los que se está tratando cuando se habla de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Seguimiento del desarrollo del Sistema de prevención y del Protocolo de actuación frente al acoso, y de los casos que han sucedido.

El externo, orientado a todas aquellas organizaciones con las que se tiene relación:

- Comunicación de la existencia de un Sistema de prevención y un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



4.

Aplicación práctica del protocolo de actuación a una organización tipo

A continuación se desarrolla un modelo de Sistema de prevención y Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con el objetivo de mostrar de forma práctica el contenido tratado hasta ahora.

Se trata de un modelo flexible ya que cada Protocolo **deberá adecuarse tanto a las características como a la cultura de la organización, y se contextualizará dentro del Plan de Igualdad de Género** que se haya puesto en marcha o que esté previsto elaborar.

En este sentido, se han desarrollado los apartados que se consideran fundamentales en un Sistema de prevención y Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y que estarán integrados dentro del siguiente esquema:



Los dos últimos apartados referidos a: “Denuncias y análisis de casos” y el de “Revisión y mejora del sistema”, tratan de procedimientos internos que deberán ser elaborados a partir de las situaciones concretas de cada organización.

* Adaptado de: “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Agenda europea de seguridad y salud en el trabajo”. 2003

En el apartado de **Política**, se incluye la **Declaración de Principios** que deberá enmarcarse, siempre que sea posible, dentro de un ámbito más amplio de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en su organización, el Plan de Igualdad de Género.

En el de **Objetivos y definición de conceptos** se ofrece información clara sobre qué se pretende alcanzar en el marco del compromiso en la prevención y lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como las definiciones sobre las dos formas de acoso y su tipología.

Dentro de las **Medidas preventivas** están contemplados aspectos relacionados con la sensibilización, información y formación, además de los modelos de gestión en la organización.

En las **Medidas de actuación**, se pueden encontrar herramientas muy concretas:

- a) Procedimiento de reclamación
- b) Resolución del caso
- c) Procedimiento de investigación
- d) Infracciones y sanciones disciplinarias

4.1. Política: declaración de principios

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, fundamentado en el respeto hacia la propia libertad individual, (**nombre de la organización**) asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, (**nombre de la organización**) no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de nuestra organización.

Es responsabilidad de todas las personas de (**nombre de la organización**) asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

La Dirección de (**nombre de la organización**) para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, ha establecido dos figuras que serán garantes de todo este proceso:

→ **La Comisión frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**: Esta Comisión, designada por la dirección, estará formada al menos por dos personas: una que represente a la dirección y otra que represente a la plantilla. Sus funciones serán:

- Desarrollar un Sistema de prevención y un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.

- Conocer e informarse de todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.

→ **Una persona mediadora en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

Esta persona, (nombre de la persona), perteneciente al departamento o área (nombre del departamento o área), designada por la dirección, tiene / recibirá formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además de en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos. Sus funciones serán:

- Recibir las denuncias que se produzcan en la organización, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Mediar en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como tal. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y realizará el seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución.

Asimismo corresponde a cada persona de la organización determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; debe, en primer lugar, hacerlo saber a quien está realizando esa conducta, por sí misma o a través de la mediadora y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

En consecuencia, (nombre de la organización) y (nombre de la Comisión) se comprometen a regular, por medio del Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

Para conseguir el objeto del Protocolo, (nombre de la organización) solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Por su parte (nombre de la organización) se compromete a:

- Distribuir un cuestionario entre la plantilla para recoger aquellas actitudes y comportamientos que consideran ofensivos, humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios u hostiles, relacionados con situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Organizar la información recopilada con el fin de que quede reflejada en el Protocolo, categorizando los hechos de acoso en función de su escala de gravedad (leve, grave y muy grave).
- Elaborar y difundir las medidas preventivas y el Protocolo de actuación frente a este tipo de comportamientos o actitudes.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que estén sufriendo estas situaciones, nombrando una persona mediadora y una Comisión que estén preparadas para asumir las tareas señaladas en este documento.
- Participar activamente en el seguimiento de aquellos casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se den, y del Protocolo en sí, poniendo los medios para solventar aquellos puntos que no estén claros o que puedan generar algún problema en la práctica.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la organización.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad.
- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad de un año.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado por

(Representante de la dirección de la organización)

(Representante de la plantilla)

Con cargo

Con cargo

4.2. Objetivos

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran la organización y, en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso se establece un doble objetivo:

- Recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer las pautas de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.3. Definición de conceptos

a) Acoso sexual

Es un comportamiento verbal, no verbal, o físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas que se pueden considerar acoso sexual: (Este apartado se rellenará con los resultados obtenidos del cuestionario que se haya distribuido por la plantilla).

b) 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 efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo.

Conductas que se pueden considerar acoso por razón de sexo: (Este apartado se rellenará con los resultados obtenidos del cuestionario que se haya distribuido por la plantilla).

c) Formas de acoso

• Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):

Este tipo de acoso se produce cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.

Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquella persona jerárquicamente superior a quien sufre acoso. Por ello, se denomina también “acoso vertical”.

- **Acoso ambiental**

Todo comportamiento de naturaleza sexual que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre se considera acoso ambiental.

En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la organización que no forman parte de ella. Se denomina también “acoso horizontal”.

4.4. Medidas de prevención

(nombre de la organización), de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Éstas quedan clasificadas en torno a los siguientes ámbitos de acción:

- a) La sensibilización, información y formación.
- b) Los modelos de gestión en la organización.

a) La sensibilización, información y formación

Con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de la organización con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y de trasladar exactamente toda la información a la organización, (nombre de la organización) se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación. Para ello:

- Informará oficialmente de su compromiso a través del correo electrónico y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
- Hará llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el trabajo, con una circular que explique por qué se considera necesaria la redacción y aplicación del mismo.
- Organizará una reunión de presentación del Protocolo en la que se explicarán detalladamente todos los contenidos.
- Formará a las personas que estén involucradas en el Protocolo, es decir, a la persona mediadora y a quienes compongan la Comisión.

b) Los modelos de gestión en la organización

(nombre de la organización) utilizará su modelo de gestión con el objetivo de prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Para ello, realizará las siguientes actuaciones:

- Evaluará los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo.
- Definirá claramente los objetivos de cada departamento o área, así como las tareas necesarias para su consecución, de tal manera que todas las personas de la plantilla conozcan exactamente sus funciones.
- Pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
- Realizará entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.
- Realizará el seguimiento de los casos de baja laboral.
- Habilitará un buzón en el que la plantilla pueda plantear anónimamente sus quejas y propuestas de mejora del Protocolo.

4.5. Medidas de actuación

Por si las medidas tomadas no tienen el efecto esperado y se produce algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, ([nombre de la organización](#)) considera necesario disponer de un Protocolo que establezca los pasos a seguir en tales circunstancias.

a) Procedimiento de reclamación

La secuencia de actuación que propone la organización para reclamar en caso de acoso es la siguiente:

- Dirigirse directamente (verbal o por escrito) a quien le está acosando, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo.
- Si lo anterior no funciona, la persona acosada tendrá a su disposición el acceso a la mediadora ([nombre de la persona](#)) nombrada por la dirección, que será responsable de intermediar en el caso de acoso; también podrá acudir a su responsable que, a su vez, informará a la mediadora.
- Acudir, cuando los anteriores cauces hayan fracasado, a la reclamación administrativa realizada a través de la Inspección de Trabajo cuyo papel es dar cauce a las denuncias, siempre y cuando se haya producido una infracción administrativa; también puede acudir a la vía judicial interponiendo una demanda o una querrela. En ambos casos el proceso de investigación y de sanción se efectuarán por parte de la vía correspondiente.

b) Resolución del caso

En función de las vías anteriores, las fórmulas de resolución del caso que propone la organización son las dos siguientes:

Resolución informal

La persona que está siendo víctima del acoso deberá dirigirse directamente a quién la está acosando para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo presentándole una queja (verbal o por escrito). *(Ver Anexo 1, Modelo de comunicación de la persona que sufre acoso a quien está realizando el mismo).*

Si la persona víctima de acoso no pudiera por alguna razón presentar esa queja, recurrirá a la persona mediadora para que sea ésta quien la comunique. En este caso se realizará de forma verbal mediante entrevista con quien presuntamente acosa, en la que se le comunicará las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento o de las represalias que pudiera tener hacia la persona objeto de acoso. Todo esto quedará documentado en un informe que se presentará a la Comisión para que tome las medidas pertinentes.

Resolución mediante queja o denuncia formal

La queja o denuncia formal se presentará si la vía informal no ha funcionado o si los hechos han sido tan graves que la vía informal no es suficiente.

En este caso, la persona que ha sufrido acoso deberá recurrir directamente a la mediadora y efectuar una denuncia que deberá contener datos muy concretos *(Ver Anexo: Modelo de denuncia formal)*. La mediadora le comunicará a la persona denunciante sus derechos y sus deberes.

Tras recibir la queja o denuncia formal, la mediadora comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia o queja hacia ella y que será objeto de una investigación, comunicándole a su vez sus derechos y deberes.

Los plazos máximos estimados por la organización para iniciar el proceso de investigación, salvo casos excepcionales que requieran de una dilatación del periodo, será de tres días hábiles desde que se presenta la queja o denuncia; siendo aproximadamente un mes el plazo máximo para tramitar todo el expediente, informar a las partes y solucionar el caso de acoso mediante sanciones si fuera el caso.

Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.

c) Procedimiento de investigación

- La persona mediadora cumplimentará un formulario que hará llegar a la Comisión con el fin de que ésta decida quién será la persona o personas que realicen la investigación *(Ver Anexo 3: Modelo de comunicación de caso de acoso)*
- La Comisión evaluará el caso y decidirá quién o quiénes serán las personas que desarrollen la investigación, procurando que no trabajen directamente con ninguna de las partes implicadas, que no tengan una relación personal estrecha y que sean personas que puedan actuar y tomar una decisión de manera imparcial.

- Esta persona o grupo de personas serán las encargadas de recopilar pruebas y realizar entrevistas tanto a las personas implicadas directamente, que pueden estar acompañadas en el momento de las mismas, como a las que hayan sido posibles testigos.
- Una vez se hayan recopilado y analizado todas las pruebas, la persona o personas encargadas de la investigación realizarán un informe que presentarán a la Comisión para su evaluación. En esta evaluación y posterior toma de decisión se decidirá la gravedad del acoso realizado, las correspondientes sanciones que se aplicarán y si es o no procedente recurrir a la vía judicial.
- Tomadas todas las decisiones por parte de la Comisión, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución, la cual puede ser recurrida si así se considerase necesario por una o ambas partes, lo que implicaría comenzar el proceso de investigación de nuevo.
- Si se acepta la decisión de la Comisión se procederá a ejecutar las sanciones establecidas y a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias.

La investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:

- Mientras se desarrolle la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada.
- La investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de una semana a menos que el caso concreto lo requiera.
- Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presente la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.
- En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y, en la medida de lo posible, de la identidad de las personas implicadas.

d) Infracciones y sanciones disciplinarias

Si queda demostrado que se ha producido acoso sexual o acoso por razón de sexo, se procederá a ejecutar las sanciones aquí contempladas en función de la gravedad de los hechos:

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO		SISTEMATIZACIÓN DE COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
LEVE	Acoso sexual leve	Verbal	
		No verbal	
		Físico	
	Acoso por razón de sexo leve	Verbal	
		No verbal	
		Físico	
GRAVE	Acoso sexual grave	Verbal	
		No verbal	
		Físico	
	Acoso por razón de sexo grave	Verbal	
		No verbal	
		Físico	
MUY GRAVE	Acoso sexual muy grave	Verbal	
		No verbal	
		Físico	
	Acoso por razón de sexo muy grave	Verbal	
		No verbal	
		Físico	

Las sanciones que se aplicarán en los casos en los que haya sido demostrado el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se especifican en la siguiente tabla.

NÚMERO DE FALTAS	SANCIÓN
1 FALTA LEVE	Amonestación
2 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo una semana
3 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo dos semanas
4 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo un mes
5 FALTAS LEVES	Amonestación, suspensión de empleo por un mes y suspensión de sueldo por dos meses
6 FALTAS LEVES	Despido disciplinario
1 FALTA GRAVE	Amonestación, suspensión de empleo por un mes y suspensión de sueldo por dos meses
2 FALTAS GRAVES	Despido disciplinario
1 FALTA MUY GRAVE	Despido disciplinario

Circunstancias agravantes

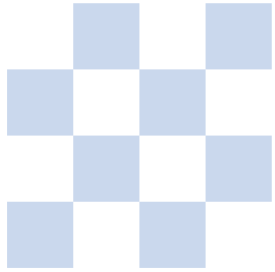
A efectos de completar la valoración sobre la gravedad de los hechos y con el fin de determinar las sanciones más justas que, en su caso, pudieran imponerse, la organización valorará, como circunstancias agravantes, aquellas situaciones en las que:

- La persona acusada de acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La denuncia haya sido ejercida por más de una persona.
- Existan demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por

parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión o persona mediadora.

- La persona que ha sido víctima del presunto acoso sufra de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado y así se acredite médicamente.
- El contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección para un puesto.
- El acoso se realice por parte de alguna persona destinada en el Área de Recursos Humanos, con cargo superior directo o alguna persona integrante de la representación de la plantilla.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa, siempre y cuando haya habido mala fe de por medio, las sanciones serán para la persona que ha realizado la falsa denuncia.



5.

Caja de herramientas

Anexo 1: Modelo de comunicación de la persona que sufre acoso a quien está realizando el mismo.

Persona que realiza la reclamación			
Nombre:			
Departamento:			
Cargo / Puesto:			
Persona que recibe la reclamación			
Nombre:			
Departamento:			
Cargo / Puesto:			
Objeto de la reclamación			
Identificación de los hechos			
Fecha			
Hora			
Lugar			
Descripción detallada de los hechos			
Petición por parte de la persona autora de la reclamación			
Si estos hechos o cualquier otro similar volvieran a suceder, me veré en la obligación de presentar una denuncia vía interna a través del procedimiento estipulado para ello.			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha

Anexo 2: Modelo de denuncia formal

Persona que realiza la reclamación			
Nombre:			
Departamento:			
Cargo / Puesto:			
Persona que recibe la reclamación			
Nombre:			
Departamento:			
Cargo / Puesto:			
Objeto de la reclamación			
Identificación de los hechos			
Fecha			
Hora			
Lugar			
Frecuencia			
Tipo de acoso			
Descripción detallada de los hechos			
Testigos del acoso			
Nombre y apellidos			
Departamento			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha

Anexo 3: Modelo de comunicación de un caso de acoso

Persona mediadora			
Nombre y apellidos:			
Fechas:			
Objeto de la comunicación:			
Nombre y apellidos de la persona denunciante:			
Cargo / Puesto y Departamento:			
Nombre y apellidos de la persona denunciada:			
Cargo / Puesto y Departamento:			
Identificación de los hechos			
Fecha			
Hora			
Lugar			
Frecuencia			
Tipo de acoso			
Descripción detallada de los hechos			
Pruebas aportadas			
Testigos del acoso			
Nombre y apellidos			
Departamento			
Firma de la persona autora de la reclamación	Fecha	Firma de la persona receptora de la reclamación	Fecha

IGE#

Procedimiento para la integración
de la igualdad de género en las
empresas de Navarra



Gobierno
de Navarra