

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN,
ACTUACIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO
EN EL ÁMBITO LABORAL**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Edita: CS CCOO PV

Elabora: Secretaría de la Dona, Políticas LGTBI i Institucional CCOO PV

Grupo de trabajo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo: Cloti Iborra i Alcaraz,
Amparo Cristina Ochando Pardo, Mar Vicent García, María Candelas Sanchiz,
Raquel Antich Aracil y Silvia Catalán Romero.

Fecha: València, octubre de 2020

PRESENTACIÓN.

En este documento encontraréis un modelo de protocolo para la prevención, actuación y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como modelos de solicitudes, el marco legal o el contenido mínimo que debería tener cualquier protocolo.

Este modelo de protocolo es el fruto del trabajo colaborativo realizado por las compañeras del grupo de trabajo de acoso sexual y por razón de sexo del Plenario de secretarías de mujer e igualdad de la Confederación Sindical de CCOO PV.

Nuestra intención fue elaborar un modelo que pudiese ser implantado en cualquier empresa o administración, eso sí, debe ser adaptado a cada caso. No necesariamente debe contener todo lo aquí expuesto pues quisimos elaborar un modelo amplio que os sirviese de base para vuestro trabajo. En todo caso, en los anexos encontraréis una referencia a los contenidos mínimos que debe contener un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Esperamos que os sea de utilidad y en todo caso no dudéis en acudir al sindicato ante cualquier duda.

Aprovechamos la oportunidad para animaros y agradeceros por vuestra tarea en vuestros respectivos centros de trabajo que resulta imprescindible para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar las condiciones de trabajo y vida de las trabajadoras y trabajadores.

Cloti Iborra i Alcaraz

Secretària Dona, Polítiques LGTBI i Institucional

CS CCOO PV

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

ÍNDICE

- 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 2. DEFINICIONES**
- 3. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**
- 4. ÁMBITO DE PROTECCIÓN**
- 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
 - PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**
 - INTERVINIENTES**
 - DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**
 - Medidas cautelares**
 - Procedimiento informal**
 - Procedimiento formal**
 - Medidas complementarias.**
- 7. TIPIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 9. DISPOSICIONES FINALES**
- 10. ANEXO 1: SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL**
- 11. ANEXO 2: CONSENTIMIENTO**
- 12. ANEXO 3: MARCO LEGAL**
- 13. ANEXO 4: CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha legislado, de manera constante, sobre el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo que, en el ámbito que nos ocupa, culminó con la aprobación de la Directiva D/2002/73/CE y, posteriormente en la Directiva D/2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda trabajadora o trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La L.O. 3/2007, de 13 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH) establece la obligación de que en el seno de la empresa se promuevan condiciones laborales que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y de establecer procedimientos específicos para su prevención y actuación (art. 48 LOIEMH).

Finalmente, el art. 184 del Código Penal establece que el delito de acoso sexual consiste en solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, en el ámbito de una relación laboral docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Se agravará la pena en el caso de quien hubiera cometido acoso sexual,

tenía una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas legítimas en el ámbito de la indicada relación.

Por todo ello, _____ (nombre de la empresa/entidad) así como la representación legal de la plantilla suscriben el presente Protocolo con el compromiso explícito y firme de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Atender y no ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y ágil, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que participen o intervengan en su proceso de resolución, incluyendo testigos.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso (empresa/entidad) exige de todas las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (personas proveedoras, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar frente a esos comportamientos, actitudes, acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
- Hacer públicos estos compromisos y comunicarlos a todo el personal de la empresa/entidad.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará pleno uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

2.- DEFINICIONES

A los efectos de clarificar e identificar estos comportamientos intolerables, se procede en el presente apartado a definir los conceptos más relevantes en relación con este Protocolo.

2.1. Definición de acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los tipos de acoso sexual son los siguientes:

- Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. Implica un abuso de poder. Son sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.

- Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Entre las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual se nombran a título de ejemplo y sin carácter excluyente, las siguientes:

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- -Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, etc.) de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, al acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, carrera profesional, formación, salario, etc.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas libidinosas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico o de aplicaciones de mensajería instantánea de carácter ofensivo de contenido sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc. . .) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que creen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de ellas. Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual. Será considerado siempre como una discriminación por razón de sexo.

2.2. Definición de 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. Será considerado como una conducta discriminatoria por razón de sexo.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón del embarazo o maternidad (p. ej. atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo como información, documentos, equipamientos, etc., denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho...).
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2.3.- Acoso digital: Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual y por razón de sexo a través del llamado acoso digital o ciberacoso.

Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos

denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).

- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).

- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

2.4.- Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, en función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada).
- Acoso ascendente: Aquel cuyo autora o autor se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a).
- Acoso horizontal: Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

2.5.- Diferencias con el acoso con el acoso laboral genérico

El acoso laboral genérico o mobbing no debe ser confundido con el **acoso sexual y acoso por razón de sexo**. Así, se entiende por acoso laboral genérico o mobbing toda conducta, práctica o comportamiento, realizado en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. El acoso laboral genérico no tiene un componente discriminatorio por razón de sexo.

3.-OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo General del Protocolo

Adoptar las medidas necesarias para la prevención, afrontamiento y erradicación de la violencia de género y de todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos específicos del Protocolo

Articular la prevención y garantizar la protección ante el acoso sexual o por razón de sexo.

Instruir a toda la plantilla sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres

Garantizar el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo

Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo dando pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas e impedir que se produzcan.

Disponer la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan

Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas aplicando las medidas procedentes para la protección de las presuntas víctimas e incluyendo medidas cautelares que se consideren oportunos así como las medidas sancionadoras pertinentes.

Garantizar que las presuntas víctimas no sean penalizadas por el hecho de haber iniciado el protocolo y velar por que se respeten sus condiciones laborales y las funciones derivadas de su puesto de trabajo que hayan venido ejecutando hasta el momento.

Compromiso de asegurar en todos los ámbitos de trabajo un entorno de trabajo en que sea respetada la dignidad de las personas.

4.- ÁMBITO DE PROTECCIÓN

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en _____ (nombre de la empresa), independientemente del vínculo jurídico que les una a la misma y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también al colectivo de becarios y becarias y al personal en formación contratado, etc. siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También será de aplicación a los y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por _____ (nombre de la empresa), siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también será de aplicación a aquellas personas que no formen parte de _____ (nombre de la empresa) pero que se relacionen con ella en razón de su trabajo: clientela, proveedores/as y personas que soliciten un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la _____ (nombre de la empresa) se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que estimen oportunas.

En cualquier caso, lo relevante para establecer el ámbito de protección de este protocolo es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

5.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

- 1.- Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla en el plazo máximo de un mes desde su aprobación. Igualmente se entregará este Protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- 2.- Incluir la prevención, actuación y erradicación de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el plan de formación de la empresa.
- 3.- La representación legal de la plantilla participará, apoyará y potenciará los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

6.- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.

7.- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

8.- Adopción de medidas preventivas por parte de la empresa/entidad relacionadas con la prevención de riesgos laborales como la identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.

6- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

6.1 Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

a) Composición: La Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo estará formada por un máximo de cuatro personas de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se nombrará, de forma paritaria, el mismo número de integrantes suplentes.

En el supuesto de aquellas empresas en que no sea preceptiva la constitución de una Comisión de Igualdad, la empresa y la representación legal de la plantilla designarán, de forma paritaria, a las personas integrantes de la Comisión de Atención.

En cualquier caso, las personas integrantes podrán ser asistidas por personas asesoras expertas en esta materia.

b) Formación: Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo (titular y suplente) poseer formación en materia de igualdad y, específicamente, en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. A las personas integrantes de esta Comisión se les deberá facilitar en 6 meses la formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esta formación deberá tener una duración mínima de 8 horas. Esta formación se actualizará en función de cambios legislativos o de necesidades que la propia Comisión de Atención detecte.

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante- persona denunciada) tuviese respecto a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrita en el mismo departamento o área, la persona integrante del Comité afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento concreto y se sustituirá por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión fuera denunciada o denunciante, quedará impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, se podrá acudir, si

las circunstancias lo permiten, a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio o a la Comisión de Igualdad que, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

d) Funciones de la Comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

6.2- Principios rectores y garantías del procedimiento

a) Respeto y protección de la intimidad de las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas,

que en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten, podrán ser asistidas por alguna persona representante o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectas. Todas las partes intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa adoptará de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo -o cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas. A título de ejemplo las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo para constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

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

6.3 Intervinientes

Son partes en el presente procedimiento:

- La persona denunciante, que quien teniendo conocimiento de los hechos y con el consentimiento de la víctima (conforme al Anexo II de este Protocolo), presenta la denuncia.
- La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona denunciante.
- La Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, que es el órgano que se establece para la atención, investigación e instrucción de la denuncia así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- La dirección de la empresa/entidad, que es la encargada de adoptar las citadas medidas

6.4.- Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que podrán seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

6.4.1 Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea la formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso,

la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.

6.4.2 Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo entiende, se podrá intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que se explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante podrá comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, que realizará las funciones de asesoría. Entre las funciones de esta persona asesora en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con la persona asesora de la Comisión

de Atención, para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez confirmada la denuncia en su caso, la persona asesora dispondrá de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada, desde el mismo momento en que es ratificada la denuncia. En la entrevista con la persona denunciada, la persona asesora le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa. La persona asesora mantendrá informada a la Comisión de Atención de las gestiones realizadas.

La finalidad última de este procedimiento es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, siendo el escrito suficiente para activar el protocolo de acoso en su fase informal, la persona asesora dará por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal, si así lo desea la víctima.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada, en el caso de que no coincidieran ambas, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

En cualquier caso, si la persona denunciante no quedara satisfecha con la solución propuesta, o la misma es incumplida por la persona agresora, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

6.4.3 Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no diera resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no ha lugar a este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo. En este escrito deberá constar el nombre y apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada si no coincide con los de la parte denunciante (en este caso, deberá adjuntar, el consentimiento de la víctima conforme al Anexo II de este Protocolo) así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar el detalle de los hechos, fechas, duración y frecuencia de los mismos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, siendo el escrito suficiente para activar el protocolo de acoso en su fase formal, la Comisión dispone de un plazo máximo de cinco días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas o conceder permiso retribuido para la persona denunciante mientras se desarrolla el procedimiento. Traslada esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabará cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el

consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y deberán firmar el documento sobre confidencialidad que consta como Anexo I del presente protocolo.

- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

- Siguiendo lo establecido en el art. 13 de la LOIEMH y en el art. 96.1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establecerá en este procedimiento la denominada "inversión de la carga de la prueba" si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo redactará un informe sobre el supuesto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la dirección de la empresa a que adopte alguna de las siguientes medidas:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan

en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en el presente Protocolo. Si se cierra el expediente pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar el traslado de oficina o departamento en su caso, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada, en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.

Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe por parte de la Comisión de Atención tendrá una duración máxima de 30 días naturales.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual y por razón de sexo, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

6.4.4 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico, legal y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- En el caso de que la sanción impuesta no implique el despido de la persona acosadora, la empresa obligará a que la persona acosadora asista

a cursos de formación en materia de igualdad, y específicamente en materia de sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo.

7- TIPIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Serán consideradas como faltas muy graves:

a) El acoso sexual ambiental, cuando, a través de una o varias conductas de naturaleza sexual de cualquier tipo que tenga como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.

b) Acoso sexual en forma de intercambio o chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. a la aceptación por parte de la víctima de un favor o favores de contenido sexual, aunque la amenaza explícita no se llegue a cumplir de forma específica.

c) El acoso por razón de sexo, es decir, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.

d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

e) Los hechos constitutivos de delito de acoso sexual después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

- g) Reiteración en las conductas tipificadas como faltas graves.
- h) Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- i) Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsas. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- j) Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- k) Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- l) Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- m)) Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- n) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como faltas graves, siempre que no tengan el carácter de faltas muy graves:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeras o compañeros.
- c) Contacto físico innecesario o rozamientos con carácter sexual o libidinoso.
- d) Hacer preguntas sobre la vida personal, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión, pedir citas reiteradas o hacer invitaciones comprometidas

- e) Realización de descalificaciones públicas o reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- f) Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua por razón de sexo.
- j) Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- k) Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- l) Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- m) Comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- n) Cualquier otra de la misma gravedad.

Serán consideradas como faltas leves:

- a) Uso de imágenes o posters de carácter sexual y/o pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo efectuará un seguimiento del presente Protocolo, reuniéndose con carácter bienal o y, en todo caso, cuando lo requieran las partes con el fin de evaluar el protocolo y, si es necesario, adaptarlo o modificarlo.

9.- DISPOSICIONES FINALES

Primera.- La empresa _____ abonará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de la personas de la RLT que formen parte de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Acoso Por Razón de Sexo. Las horas destinadas a esta Comisión no serán computadas como horas sindicales.

Segunda.- La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Tercera.- Tanto la dirección de Recursos Humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento de las personas empleadas que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

Cuartaa.- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor, en su caso, junto al Plan de Igualdad. Se establece una validez de _____ años, adquiriéndose el compromiso de revisar su funcionamiento al final del citado período.

10. ANEXO I

Solicitud de inicio del procedimiento formal

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha

Firma de la persona solicitante

VA Comisión de Atención al Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo

11. ANEXO II

Consentimiento

La persona _____
_____ da su consentimiento a _____
_____ para que inicie el procedimiento
informal o formal previsto en el Protocolo para la prevención, actuación y
erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Fecha

Firma de _____
de _____

(Víctima de acoso)

Firma

(Persona denunciante)

12. ANEXO III

Marco Legal

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 27 DE DICIEMBRE DE 1978

Art.1

España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art.9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art.14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social .

Art.18.1

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Art.35.1

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Art.53.2

Cualquier ciudadano puede recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1ª del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL

Art.184 Del acoso sexual

1. El que solicitare 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 provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar

contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Art.9 Indemnidad frente a represalias

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

Art.10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Art.12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art.13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Art.14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art.27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art.46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

1. Las empresas 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 los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran perjudicarlo.

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

Art.4.2.c)

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Art.50

A solicitar la extinción del contrato en los casos:

a- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad.

c- Cualquier incumplimiento grave y culpable por el empresario de sus obligaciones contractuales.

Art.54

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se consideran incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

LEY 31/95, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art.14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en material de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El criterio técnico de la Inspección de Trabajo No/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de

evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Art. 8

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

1. Los actos del empresario que fueren contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a

Art.12

Infracciones graves.

Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

La Inspección de Trabajo está obligada a dar cuenta al juez competente o al Ministerio Fiscal si a resultas de una denuncia o de una actuación de oficio,

constatan que los hechos pudieran ser constitutivos de un ilícito penal (delito de acoso o agresión sexual).

LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Art.95

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

Art.96

En aquellos procesos en que las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

LIBRO II Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical

En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a seguir en los supuestos de violación de los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento de los siguientes artículos:

Art.180

1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada.

En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera,

que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el ET.

Art.181

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el ET.

14. ANEXO IV

CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

La existencia de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo es obligatoria para todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras de las mismas, y han de ser negociados con la representación legal o sindical de la plantilla, conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Estos protocolos contemplarán en todo caso:

- 1) Declaración de principios, definición de acoso sexual y del acoso por razón de sexo e identificación de las conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2) Ámbito de protección.
- 3) Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 4) Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, con especial atención a la formación que deben tener las personas que formen parte de la comisión que vaya a instruir este procedimiento e incompatibilidades (Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo) y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 5) Principios rectores y garantías del procedimiento.

Por otro lado, sería recomendable que los protocolos contemplaran:

- 1) La participación paritaria de la RLT conjuntamente con la empresa en la comisión que va a instruir este procedimiento (Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo).
- 2) Elección del procedimiento informal o formal por la persona trabajadora que denuncie acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- 3) El abono de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de las personas de la RLT que formen parte de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Acoso Por Razón de Sexo así como el hecho de que las horas destinadas a esta Comisión no sean computadas como horas sindicales.