

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE

# **un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**



comisiones obreras  
en extremadura



# sumario

<b>01.¿QUÉ ES UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL?.....</b>	<b>5</b>
<b>02.¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN AL RESPECTO?: REFERENCIAS NORMATIVAS.....</b>	<b>8</b>
<b>03.¿PARA QUÉ SIRVE UN PROTOCOLO? .....</b>	<b>10</b>
<b>04.¿CÓMO SE ELABORA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL?: FASES EN LA NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Regulación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Elaboración .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Implantación, seguimiento y evaluación.....</b>	<b>13</b>
<b>05.¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS DEL PROTOCOLO? .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Declaración de principios .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Objetivos.....</b>	<b>14</b>
<b>3. Definiciones y tipologías .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Medidas preventivas.....</b>	<b>14</b>
<b>6. Procedimiento de Actuación.....</b>	<b>15</b>
<b>7. Garantías del proceso y plazos .....</b>	<b>16</b>
<b>8. Sanciones, acciones correctivas y complementarias.....</b>	<b>17</b>
<b>9. Publicidad y entrada en vigor .....</b>	<b>17</b>
<b>10. Seguimiento y evaluación.....</b>	<b>17</b>

## presentación

La **Guía** que presentamos nace con la voluntad de facilitar a delegadas y delegados sindicales, y a la población trabajadora, una herramienta útil y práctica para detectar y afrontar el acoso sexual y el por razón de sexo en el ámbito laboral. A la vez, queremos proporcionar un modelo para el diseño e implementación del Protocolo en los centros de trabajo.

Así, esta **Guía** ofrece por un lado, información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cómo detectarlo y prevenirlo. Y por otro, la información necesaria y concreta para elaborar e implementar un **protocolo de actuación** frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, facilitando orientaciones prácticas a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa.

Esta iniciativa viene derivada de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que recoge 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 permitan prevenir y actuar frente a ellos. Además, sitúa el ámbito de la negociación colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de género que puedan producirse en el ámbito laboral.

CC.OO. Extremadura, sindicato de hombres y mujeres, se siente comprometido y corresponsable en el avance de políticas de igualdad que permitan caminar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática. Desde ese compromiso se asume como prioridad sindical combatir cualquier tipo de conductas discriminatorias que se puedan dar en el ámbito laboral y que imposibiliten a las mujeres el logro de la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Deseamos que sea de utilidad a las personas implicadas en los procesos de negociación colectiva, secciones sindicales y comités de empresa así como a las propias empresas, todas ellas comprometidas en el objetivo de contribuir a eliminar aquellos comportamientos que vulneran derechos fundamentales de las personas y que atentan contra los derechos constitucionales de la igualdad.

# 01

## ¿Qué es un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral?

Es un conjunto ordenado de medidas, negociadas entre la empresa o Administración Pública y la representación legal de la plantilla, que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en el centro de trabajo.

### ¿Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y seguridad en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y los define como:

### ► ACOSO SEXUAL

*“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. (Artículo 7.1)*

Tal y como establece la Directiva 2002/73/CE las conductas de acoso sexual se clasifican en dos tipos:

<p><b>Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual</b></p>	<p>Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.</p>
<p><b>Acoso sexual ambiental</b></p>	<p>Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras).</p>

## ► 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”. (Artículo 7.2)*

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan mayoritariamente a las trabajadoras, aunque también afectan en menor medida a trabajadores.

### ¿Cómo se detecta?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. No hay un catálogo cerrado de conductas, las que aquí presentamos son sólo algunos ejemplos de todas las conductas que pueden producirse en la realidad de cada centro de trabajo.

### ► Ejemplos de acoso sexual

Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas, pero siempre indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe.

Un único incidente no deseado puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

### **Conductas verbales:**

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales.

### **Conductas no verbales:**

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

### **Conductas físicas:**

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

### **► Ejemplos de acoso por razón de sexo**

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo
- Utilizar humor sexista.

- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazo irracionales)
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.

**Si tienes alguna duda sobre si una situación que se está produciendo en tu centro de trabajo es constitutiva o no de acoso sexual o acoso por razón de sexo, buscar el asesoramiento y el apoyo sindical y jurídico a través de las estructuras sindicales establecidas al respecto en CCOO: Secretaría de la Mujer; Secretaría de Salud Laboral. Gabinete Jurídico y la Asesoría para la Igualdad de Trato.**

## 02

### **¿Qué dice la legislación al respecto?: Referencias normativas**

En la Resolución del Consejo de la Comisión Europea de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, se prevé proporcionar una orientación práctica al empresariado, sindicatos, trabajadores y trabajadoras para prevenir el acoso sexual. A partir de entonces, distintas Directivas y Recomendaciones Europeas han marcado como línea estratégica la implicación de los distintos agentes sociales en la prevención y erradicación del acoso.



La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su articulado el deber de las empresas y de las Administraciones Públicas en materia de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

### **Artículo 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 propiciarlos.*

### **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las 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.*

## 03

## ¿Para qué sirve un protocolo?

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo sirve para erradicar estas situaciones de los centros de trabajo, mediante la prevención, con actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y mediante la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

Los BENEFICIOS son:

<p>Para la persona acosada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora de la salud física y psíquica.</li> <li>• Mejora de la productividad.</li> <li>• Reducción del absentismo laboral.</li> <li>• Disminución de posibles abandonos voluntarios del puesto de trabajo por un hostigamiento continuo.</li> </ul>
<p>Para la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora del clima laboral.</li> <li>• Mejora de la productividad.</li> <li>• Reducción de costes asociados a reemplazos de personal, por absentismo o abandono del puesto de trabajo.</li> <li>• Mejora de la imagen de la organización.</li> </ul>
<p>Para la sociedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahorro de costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc.</li> <li>• Fomento de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.</li> </ul>

# 04

## ¿Cómo se elabora el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral?: Fases en la negociación del protocolo

Según el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogido anteriormente, las empresas están obligadas a poner en marcha medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el seno de su organización. Medidas que deberán negociarse con la representación sindical de los y las trabajadoras, a quienes la Ley otorga un papel protagonista en la prevención y erradicación del acoso.

Pero ¿cómo articular y elaborar de manera consensuada entre la empresa y la representación sindical el protocolo?

### **1. Regulación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.**

Para elaborar un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible conocer cómo se regula esta problemática.

El primer aspecto a tener en cuenta es la vinculación del protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo con el Convenio Colectivo ¿cómo recoge o contempla éste el acoso? En la mayor parte de los casos, el acoso sexual, y en ocasiones el acoso por razón de sexo, se recogen como faltas muy graves que se regulan mediante el procedimiento sancionador, o régimen de faltas, establecido por la empresa.

Poco a poco vamos encontrándonos en nuestros convenios colectivos de referencia (empresa, sector, provincia...) el tratamiento del acoso de una manera más específica, normalmente en un apartado dedicado a su regulación, o bien en los apartados que hacen referencia a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Por otra parte, el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo puede encontrarse contemplado dentro del Plan de Igualdad de una empresa, ya que la prevención del acoso suele formar parte del mismo:

*“(…) los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”*

(Artículo 46. 2. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.* Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Por último, podemos encontrar empresas que cuentan con un protocolo de acoso como medida independiente, es decir, sin que se regule en su convenio colectivo y sin que forme parte del Plan de Igualdad. En este caso, sería conveniente contar con el compromiso escrito tanto de la empresa, como de la representación sindical, para la elaboración del protocolo.

Si finalmente encontramos que la empresa no regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo ni a través del Convenio Colectivo, ni a través de un Plan de Igualdad, ni se contempla como medida independiente, puedes proponer la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en tu empresa a través de la representación sindical.

Cualquier medida que prevenga y elimine posibles discriminaciones entre mujeres y hombres en la empresa es positiva, aunque en la medida de lo posible trataremos de vincularla al convenio colectivo de referencia, por ser éste el marco que regula las condiciones de trabajo de la plantilla.

## 2. Elaboración del Protocolo.

Es importante que el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo lo elaboren personas especialistas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, bien sea por parte de la empresa, como por parte de la representación sindical.

Es habitual, que sea la empresa la que haga una propuesta de protocolo que posteriormente se discuta con la representación sindical. Aunque en ocasiones es la misma representación sindical la que elabora el borrador.

En cualquier caso, el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo debe ser **negociado por ambas partes**, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 48.

### 3. Implantación, seguimiento y evaluación.

La responsabilidad de la implantación y seguimiento del protocolo debe ser una tarea compartida entre la empresa, la representación sindical y el resto de la plantilla.

Si bien es **responsabilidad de la empresa** asegurar un entorno no discriminatorio libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo y por lo tanto contar con un protocolo de prevención y erradicación del acoso, es **responsabilidad de la representación sindical** participar en su implementación, en los términos acordados en cada protocolo concreto y teniendo en cuenta el punto 2 del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del resto de **trabajadores y trabajadoras** mostrándose sensibles a los casos de acoso, garantizando que tanto las propias conductas como las del resto de compañeros y compañeras no sean ofensivas, así como facilitando la resolución de posibles casos de acoso mostrando apoyo a la víctima y respetando las normas de actuación establecidas en el protocolo.

El seguimiento del protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo nos permitirá determinar si éste se adecúa a las características de la empresa, introduciendo, en caso necesario, las modificaciones oportunas que mejoren la eficacia del mismo.

05

## ¿Cuáles son los contenidos del protocolo?

Resulta importante adaptar el protocolo a cada tipo de empresa, adecuando el lenguaje, los ejemplos y los procesos, a las diferentes organizaciones.

A continuación, se detallan los principales elementos que debería contener este protocolo.

## 1. Declaración de principios.

Explicitar el compromiso de la empresa con la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Incluir:

- Compromiso de la empresa de garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- Prohibición explícita del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Afirmar que el acoso va en contra de la política de la empresa y que se tomarán medidas disciplinarias si se tiene conocimiento de ellos.
- Mencionar las leyes que prohíben el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## 2. Objetivos.

Aclarar el sentido y la finalidad del propio protocolo: el objeto del protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de poner a disposición de la plantilla los mecanismos de actuación pertinentes.

## 3. Definiciones y tipologías.

El protocolo deberá recoger y tipificar las conductas que puedan resultar constitutivas de acoso sexual (abarcando tanto el chantaje sexual como el ambiental) y acoso por razón de sexo (ambas definiciones están recogidas en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, ver apartado 2. Referencias Normativas).

Se puede incluir un listado de conductas o comportamientos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (explicitando que es a título de ejemplo y no excluyentes).

## 4. Ámbito de aplicación.

Especificar el ámbito de aplicación y protección del protocolo de acoso, es decir, que el protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa y los centros o lugares de prestación de sus servicios, incluyendo cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa, etc.).

## 5. Medidas preventivas.

Mencionar los compromisos del empresariado en la adopción de medidas preventivas con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa: información, sensibilización, formación, difusión, etc.

## 6. Procedimiento de Actuación.

Dejar constancia de que la víctima de una situación de acoso podrá iniciar el procedimiento interno de actuación, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

La empresa, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), establecerá el procedimiento interno a seguir en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

El procedimiento deberá ser útil, rápido y eficaz para el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la empresa.

Deberán quedar explicitadas en el Protocolo de actuación, tanto las diferentes fases del procedimiento interno como las personas designadas para acompañar a la víctima durante todo el proceso.

### • **Comunicación a quien corresponda.**

La víctima de acoso se dirigirá, en primer lugar, a la persona o personas de referencia dentro de la empresa encargadas del tratamiento de esta problemática (Responsable de Recursos Humanos de la Organización, la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa, los delegado/as sindicales; delegado/as de Salud laboral) y pondrá en conocimiento de dicha persona su caso.

Dejar constancia de que la víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo podrá buscar el asesoramiento y el apoyo sindical y jurídico a través de las estructuras sindicales establecidas al respecto en CCOO: Secretaría de la Mujer; Secretaría de Salud Laboral. Gabinete Jurídico y la Asesoría para la Igualdad de Trato y Defensa del empleo.

### • **Denuncia.**

Se fijará el procedimiento a seguir de interposición de la denuncia por la persona que se sienta acosada dentro de la empresa. Se especificará:

- a. Ante quién exactamente ha de presentar la denuncia,
- b. La denuncia ha de presentarse por escrito,
- c. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.

### • **Investigación.**

Se detallarán las características de este proceso y los pasos a seguir por la empresa para investigar los hechos. Se mencionará que a la hora de llevar a término la investigación se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para esclarecer los hechos (entrevistas a las personas afectadas, entrevistas a testigos, recopilación de pruebas, etc.)

Por otra parte, se especificarán los plazos para la resolución y respuesta por parte de la empresa.

• **Medidas cautelares.**

Se dejará constancia de que en los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, la empresa podrá proponer de forma cautelar la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso especialmente dirigidas a impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

Se explicitará que en caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

• **Resolución.**

La resolución de una denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo implica garantizar que ha finalizado el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para esa persona.

La persona, personas u órgano encargado que lleve la instrucción ha de elaborar un informe escrito para la persona o el órgano específico encargado de resolver donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

• **Comunicación a las partes.**

La persona o el órgano específico encargado de resolver comunicarán por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa cómo se ha resuelto el problema informándoles de las acciones disciplinarias que se emprenderán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

## 7. Garantías del proceso y Plazos.

En este apartado se ha de recoger:

- La afirmación de que todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad por todas las personas que intervengan en el procedimiento.
- Que la empresa se encargará de procurar la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a posibles represalias y a su seguridad



y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

- Los derechos tanto de la persona que presenta una denuncia como de la persona denunciada por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## **8. Sanciones, acciones correctivas y complementarias.**

Constatada la situación de acoso sexual o por razón de sexo deberá abrirse expediente sancionador al sujeto activo siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario, la empresa estará obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso (contratas, subcontratas, ETTs)

- Se recogerá de forma explícita que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo están prohibidas por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria especificándose las sanciones aplicables en estos casos.
- Se mencionará que las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.
- A estos efectos, el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo por el que se rija la empresa y/o las disposiciones legales.

## **9. Publicidad y entrada en vigor.**

Se especificará en este apartado que el contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa, la fecha de entrada en vigor del Protocolo, su forma de difusión al personal de la empresa así como el periodo de vigencia del mismo.

Deberá ser firmado por la parte empresarial y la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

## **10. Seguimiento y evaluación.**

Se especificarán en este apartado los procedimientos que se utilizarán para realizar el seguimiento y la evaluación del Protocolo, aclarando quién realizará dicha evaluación, qué indicadores se utilizarán para medir la consecución de los objetivos y cuáles son los plazos de evaluación.

---

# Directorio CCOO de Extremadura

## ASESORIA PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y DEFENSA DEL EMPLEO

Sede de CCOO en Badajoz  
Avda. Colón, nº 6. 06005 Badajoz  
Tlf.: 924 22 32 48 / 689 06 15 98 Fax: 924 22 48 66  
e-mail: [mujer.ex@extremadura.ccoo.es](mailto:mujer.ex@extremadura.ccoo.es)

---

### Mérida

CCOO de Extremadura  
Avda. Juan Carlos I, 47  
06800 - Mérida  
Tel. 924 31 30 62  
Fax. 924 30 19 25  
[unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es](mailto:unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es)

### Badajoz

Avda. de Colón, 6  
06005 - Badajoz  
Tel. 924 22 32 48  
Fax. 924 22 48 66  
[badajoz@extremadura.ccoo.es](mailto:badajoz@extremadura.ccoo.es)

---

### Cáceres

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2  
10001 - Cáceres  
Tel. 927 22 72 79  
Fax. 927 24 47 98  
[caceres@extremadura.ccoo.es](mailto:caceres@extremadura.ccoo.es)

### Plasencia

C/ Cayetano García Martín 2  
10600 - Plasencia (Cáceres)  
Tel. 927 42 24 66  
Fax. 927 41 07 08  
[plasencia@extremadura.ccoo.es](mailto:plasencia@extremadura.ccoo.es)

---

### Zafra

C/ Hernando de Zafra, 13-B  
06300 - Zafra (Badajoz)  
Tel. 924 55 32 02  
Fax. 924 55 31 90  
[zafra@extremadura.ccoo.es](mailto:zafra@extremadura.ccoo.es)

### Almendralejo

Plaza Extremadura, 1  
06200 - Almendralejo (Badajoz)  
Tel. y Fax. 924 67 18 07  
[almendralejo@extremadura.ccoo.es](mailto:almendralejo@extremadura.ccoo.es)

---

### Don Benito

C/ Donoso Cortés 33  
06400- Don Benito (Badajoz)  
Tel. y Fax: 924 80 20 80  
[donbenito@extremadura.ccoo.es](mailto:donbenito@extremadura.ccoo.es)

### Coria

C/ Almanzor, 7  
10800 - Coria (Cáceres)  
Tel. y Fax. 927 50 06 42  
[ul-coria@extremadura.ccoo.es](mailto:ul-coria@extremadura.ccoo.es)

---

### Navalmoral de la Mata

Avda Constitución s/n  
10300- Navalmoral de la Mata (Cáceres)  
Tel. 927 53 19 97  
Fax. 927 53 46 35  
[navalmoral@extremadura.ccoo.es](mailto:navalmoral@extremadura.ccoo.es)



[www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es)



**comisiones obreras  
en extremadura**