

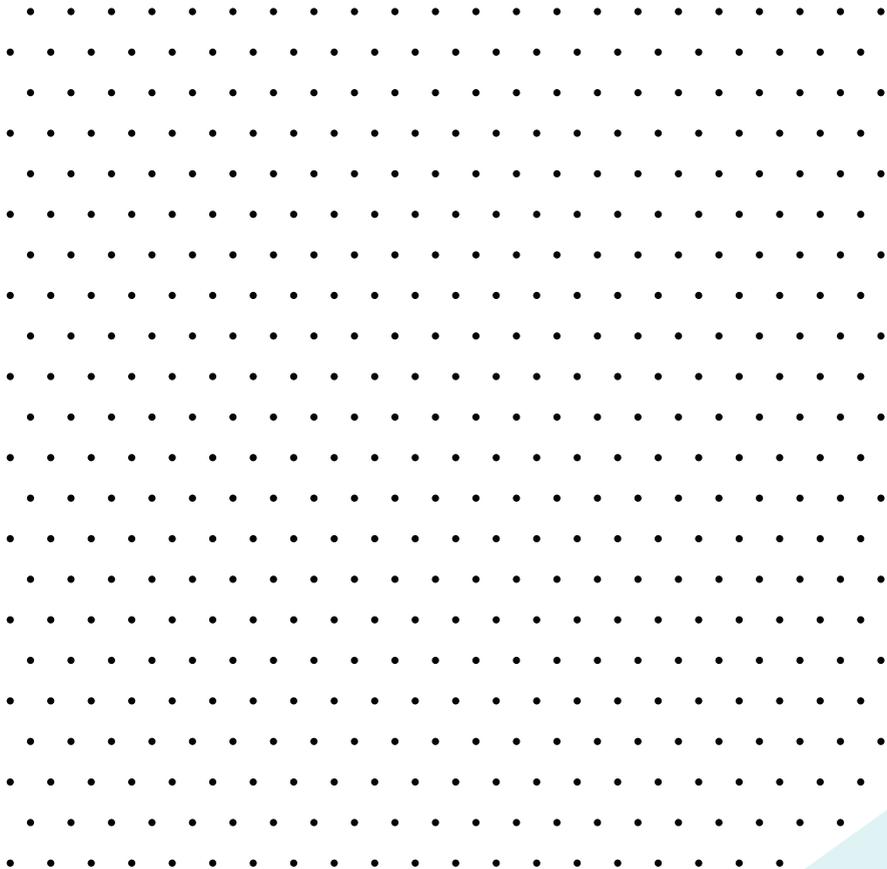


oige

oficina de  Igualdad de
género en el empleo



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



Edita

Comisiones Obreras Extremadura

Elabora

M^a. José Gutiérrez González y Sara Marchena Galán
Técnicas de la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura-IMEX.

Financia

Instituto de la Mujer de Extremadura

Diseño y maquetación

Solugrap Soluciones Gráficas y Publicitarias

Fecha: Noviembre de 2018

Depósito Legal: BA-000781-2018

INDICE

Presentación

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

II ¿Qué dice la legislación al respecto? Referencias normativas

III ¿Para qué sirve un protocolo?

IV ¿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

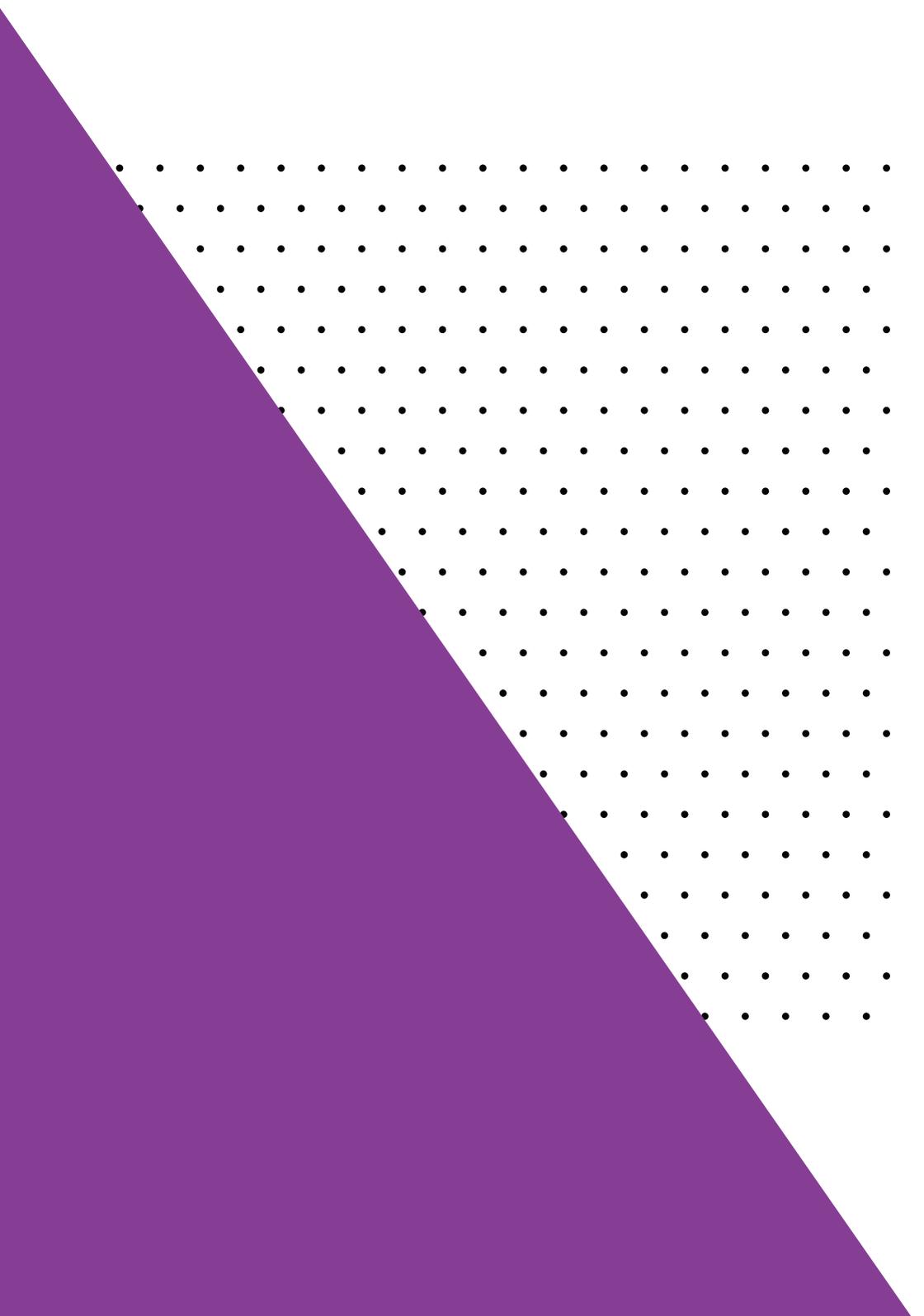
1. Regulación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa
2. Elaboración
3. Implantación, seguimiento y evaluación

V ¿Cuáles son los contenidos del protocolo?

1. Declaración de principios
2. Objetivos
3. Definiciones y tipologías
4. Ámbito de aplicación
5. Medidas preventivas
6. Procedimiento de actuación
7. Garantías del proceso y plazos
8. Sanciones, acciones correctivas y complementarias
9. Publicidad y entrada en vigor
10. Seguimiento y evaluación

VI Fuentes bibliográficas

Dónde acudir



Presentación

El concepto violencia de género es muy amplio. Se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan tanto en el ámbito público como privado.

CCOO Extremadura como agente social comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres, considera la violencia contra la mujer como un fenómeno intolerable en la sociedad y trabaja para la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, en las formas de **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**, así como en todas sus manifestaciones.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de 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.

La Ley establece que la **representación de trabajadores y trabajadoras** deberá 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.

De la misma forma, la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura** hace referencia a la misma materia y establece que los poderes públicos de Extremadura combatirán el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral con la colaboración de los agentes sociales y económicos, adoptando los protocolos necesarios tanto en el ámbito de la Administración Pública como en las empresas privadas y demás centros y ámbitos de trabajo.

Así, ambas leyes, estatal y autonómica, reconocen el papel fundamental que los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo tienen en la incorporación de medidas de acción positiva y de

promoción de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y, en particular, en lucha contra ambos tipos de acoso.

Esta acción se enmarca en el trabajo de asesoramiento y apoyo especializado que desde la **Oficina para la Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura y el Instituto de la Mujer de Extremadura** se ofrece a la representación legal de trabajadores y trabajadoras y al empresariado para la elaboración de protocolos de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el tejido empresarial extremeño.

La presente Guía se ha elaborado a partir del documento editado por CCOO Extremadura en el año 2012 *“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”*. Desde la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura se ha actualizado, revisado y se han introducido novedades en dicho documento, para que, delegadas y delegados sindicales así como todas las partes implicadas dentro de la empresa, ya sea pública o privada, puedan disponer de una herramienta de trabajo útil y práctica que les permita detectar, prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Esta Guía ofrece, por un lado, información y orientaciones para conocer y elaborar Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y por otro lado, proporciona un Modelo Tipo de Protocolo que pueda servir de orientación y guía en su elaboración e implementación.

Esperamos que esta Guía sirva para avanzar en la concienciación, visibilización y erradicación de esta problemática en los centros de trabajo, rompiendo desigualdades que obstaculizan la igualdad real y efectiva, disfrutando de ambientes de trabajo libres de violencias machistas.

I ¿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, de 22 de marzo 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 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se entiende por acoso sexual

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

Las conductas de acoso sexual pueden ser muy diversas y tener distintos grados de gravedad. No obstante podemos destacar dos tipos de acoso atendiendo a la existencia o no de chantaje sexual directo.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual	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.
Acoso sexual ambiental	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).

La diferencia entre comportamiento “amistoso” y acoso sexual es que el primero es aceptado y de mutuo acuerdo y el segundo es indeseado y, por tanto, hostil, humillante y ofensivo.

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 por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados.

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, por ello 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 o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- 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 acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Agresiones físicas.

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. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

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. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- 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, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazo irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

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 Oficina de Igualdad de Género en el Empleo.**

Secuencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Según un estudio realizado en 2004 por el Instituto de la Mujer, titulado “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”, el acoso sexual a las mujeres trabajadoras no es una situación aislada o agresión específica, sino que prevalecen de forma conjunta diferentes situaciones de acoso, circunstancia que se incrementa a medida que aumenta la intensidad del mismo.

En este sentido, parece haber un itinerario *in crescendo* del acoso, es decir, la mayoría de las víctimas de acoso muy grave pasaron antes por situaciones de acoso sexual leve o grave.

Este informe da a conocer, además la secuencia habitual del acoso sexual grave, que suele ser la siguiente y que pasamos a transcribir literalmente:

1 *El acosador elige una víctima con un perfil bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida. En general, el perfil de las víctimas que más vulnerables a sufrir acoso sexual son las trabajadoras.*

Menores de 34 años

Solteras

Procedentes de países extracomunitarios

Las trabajadoras cualificadas

Las que tienen contratos eventuales e inestables.

Aquellas trabajadoras que se encuentran en un proceso de promoción laboral en la empresa.

2 *Se granjea su confianza: la apoya, le ayuda en su trabajo y la llena de halagos. Se convierte en una especie de amigo-protector.*

3 *A partir de aquí empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/ jefe: aumenta el número de llamadas -incluso fuera del horario laboral-, incremento de las visitas al lugar de trabajo de la víctima o los requerimientos para ser visitado en su despacho, etc.*

4 *El resto de la plantilla ha percibido que existe una relación especial entre acosador y acosada, que encuadran más en una amistad o relación de privilegio que en una conducta de acoso, lo que ayuda al rechazo de los compañeros y compañeras y al aislamiento de la víctima en el entorno del acosador.*

5 *El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar luego al chantaje, recordando a la víctima el apoyo y los favores recibidos.*

6 *Recurre a las amenazas sobre la pérdida de las prerrogativas que la trabajadora haya podido disfrutar -gracias a él-, e incluso sobre la pérdida de su puesto de trabajo. En muchas ocasiones, la trabajadora se ve privada efectivamente de dichas prerrogativas y sufre además la humillación delante de los compañeros.*

7 *El acosador pasa al asalto incluso con la fuerza física. A la trabajadora le resulta muy difícil poner nombre a lo que le está sucediendo, y tarda mucho en asumir que está siendo acosada sexualmente, no sólo por la gravedad objetiva del acoso, sino por la sensación de traición y abandono proveniente de una persona por la que le llegó a sentir afecto - y en ocasiones incluso admiración-, así como por la pérdida de las prerrogativas que había disfrutado hasta ese momento.*

II ¿Qué dice la legislación al respecto?:

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, fue pionera en instar a los Estados a proporcionar una orientación práctica al empresariado, sindicatos, trabajadores y trabajadoras para prevenir el acoso sexual.

A partir de entonces, distintas Directivas, Recomendaciones y disposiciones europeas han marcado como línea estratégica la implicación de los distintos agentes sociales en la prevención y erradicación del acoso. Actualmente se está trabajando desde el Parlamento Europeo en una Resolución “*sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión*” donde se hace hincapié en la obligación de los Estados miembros, las autoridades regionales y locales, así como las organizaciones de empleadores y los sindicatos comprendan los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al denunciar casos de acoso sexual.

Centrándonos en la normativa estatal y autonómica destacamos lo regulado en:

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.

Art. 51. e) Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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.*

A nivel autonómico, la **Ley Orgánica 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura** dispone lo siguiente.

Artículo 50. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. *Los poderes públicos de Extremadura combatirán el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, bien como manifestación atentatoria contra la dignidad de las personas, bien en su dimensión discriminatoria, o como riesgo profesional de carácter psicosocial.*

2. *La Junta de Extremadura adoptará los protocolos necesarios y efectuará la promoción y difusión necesaria de los mismos para evitar la producción de acosos sexuales por razón de sexo o erradicar los existentes, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en las empresas privadas y demás centros y ámbitos de trabajo.*
3. *En el marco de la legislación estatal y comunitaria, **las empresas arbitrarán los procedimientos, las medidas, las buenas prácticas y las acciones de información y formación preceptivas.***
4. *Reglamentariamente se desarrollará un procedimiento de solución dentro del propio ámbito en el que se hubiera producido el acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de las posibles acciones judiciales que correspondieran ya sean penales, civiles o administrativas.*
5. *La Junta de Extremadura promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.*
6. *La Consejería competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos impulsará la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y no tolerar tales comportamientos y a gestionar los procedimientos de denuncia interno en el ámbito empresarial. Asimismo prestará el apoyo jurídico y psicológico especializado que requieran las víctimas de estas conductas.*

Artículo 51.1. La Administración Pública Extremeña, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas: e) Establecer protocolos de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 53. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: el papel de la Junta de Extremadura.

III ¿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:

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

IV ¿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 LO 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.

Asimismo, hemos visto como la LO 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura establece que las empresas *arbitrarán los procedimientos, las medidas, las buenas prácticas y las acciones de información y formación preceptivas.*

Medidas y procedimientos 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?

- 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.

Suele incluirse o si no es así, se propone incluir en convenio o acuerdo colectivo una **declaración de principios** en la que se establezca expresamente el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso, todo ellos atendiendo al *“Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo”* del año 2014, encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la UE.

-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 régimen sancionador, o régimen de faltas, establecido por la empresa. Se propone contemplar desde el chantaje sexual hasta el acoso ambiental, y dejar bien claro que puede ser causa de despido disciplinario conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

- 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).

En este caso, desde CCOO se propone incluir en la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas la constitución o dotación de competencias a **Comisiones de Igualdad** o comisiones paritarias para la prevención, el tratamiento, el asesoramiento y la investigación y seguimiento de las denuncias en casos de acoso sexual y por razón de sexo, Así entre sus funciones se incluirá la de *Negociar y acordar Protocolos de Actuación que establezcan un procedimiento interno de denuncia así como procedimientos específicos para la prevención de ambos tipos de acoso.*

- 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 y negociación 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 estableciendo un plazo para ello.

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.

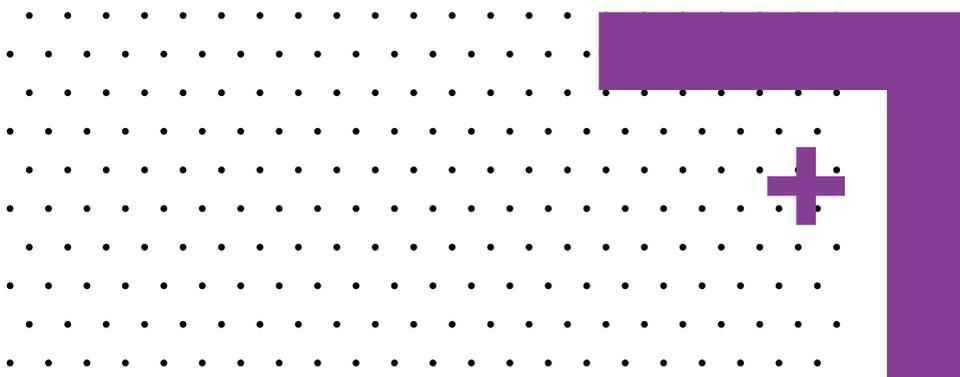
En cualquier caso, el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo debe ser negociado por ambas partes, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 48.

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.



V ¿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 que estarán reflejados en el Modelo Tipo que presentamos en el capítulo siguiente de esta Guía.

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.

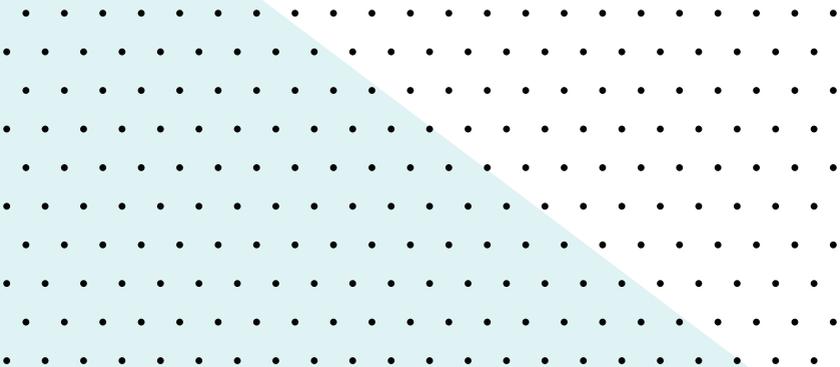
3. Definiciones y tipologías.

El protocolo deberá recoger y tipificar las conductas que puedan resultar constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ambas definiciones están recogidas en las leyes de igualdad estatal y autonómica.

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)¹

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.).



¹ Ver Apartado II de la presente Guía

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 ha de tener claro 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.

- *Denuncia.*

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

- *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 llevará 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, las medidas cautelares oportunas que la empresa podrá adoptar.

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

- *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.

- *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.

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.

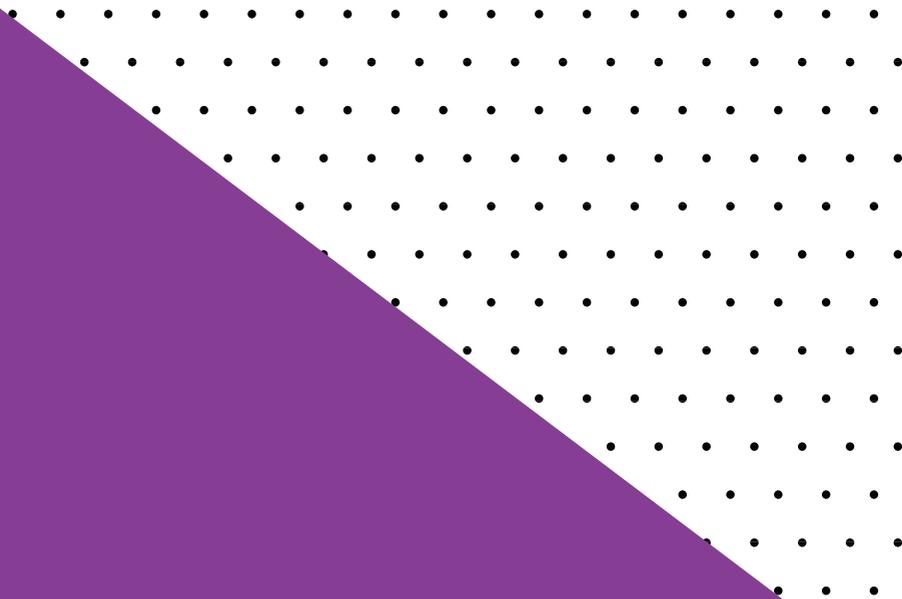
Se especificará en este apartado que el contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa, la fecha de entrada en vigor del Protocolo, su forma de difusión al personal de la empresa así como el periodo de vigencia del mismo.

De la misma manera se dejara constancia de que la publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo 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.



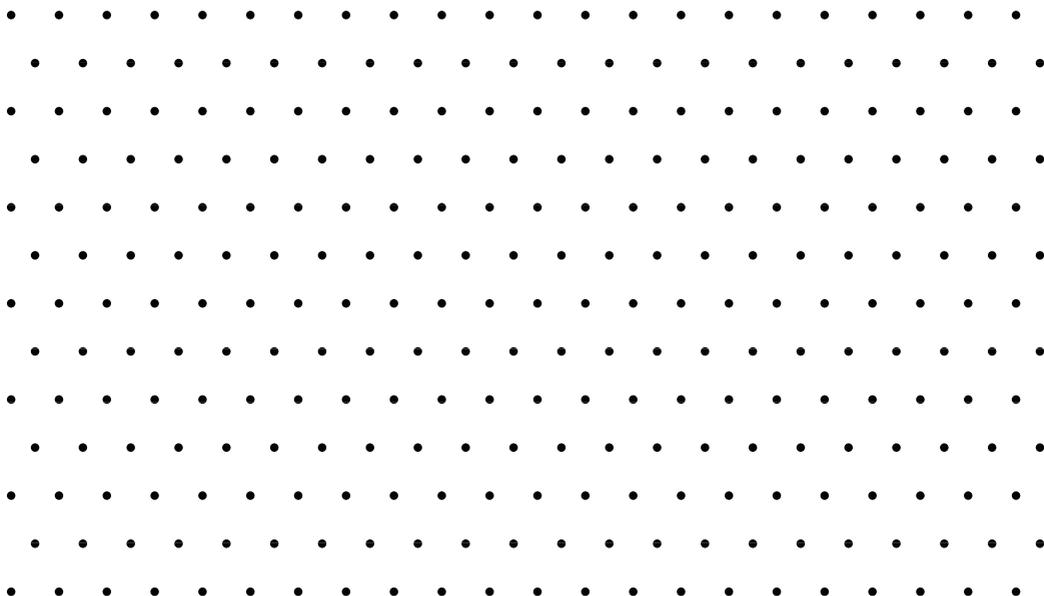
VI Fuentes bibliográficas

Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Comisiones Obreras Extremadura.

Latas García, A. y Castro Hernández, T (2011). Negociación Colectiva y Planes de Igualdad. El papel de las Comisiones de Igualdad. Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura y CCOO Extremadura.

Silván, E. y Brunel, S. (2011). La Acción Sindical frente al Acoso Sexual. Guía sindical. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO.

Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. Guía sobre acoso sexual en centros de trabajo.



DONDE ACUDIR



Si tienes alguna duda o nos necesitas...

Consulta a los delegados y delegadas de tu centro de trabajo o acude a las sedes provinciales de CCOO Extremadura, y pregunta por:

OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE CCOO-IMEX (OIGE)

MÉRIDA

Avda. Juan Carlos I, 47 – 06800.

Tfno: 924 31 30 62

CÁCERES

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 – 10001.

Tfno: 927 22 72 79 // 689061598 (RPV 65673)

BADAJOS

Avda. de Colón, 6 – 06005

Tfno: 924 22 32 48 // 606 862 601 (RPV 61245)

Correo electrónico: mujer.ex@extremadura.ccoo.es

O acude al INSTITUTO DE LA MUJER DE EXTREMADURA (IMEX) en:

MÉRIDA

Sede central: C/Adriano, 4, 2ª planta – 06800.

Tfno: 924 00 74 23