

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO



ASOCIACIÓN LEONESA SIMONE DE BEAUVOIR

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA.....	3
2. OBJETIVOS.....	8
2.1. Objetivo general.....	8
2.2. Objetivos específicos.....	8
3. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.....	9
3.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	9
3.2. Discriminación directa e indirecta.....	10
3.3. Acoso laboral.....	11
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	12
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	14
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO.....	16
6.1. Inicio del proceso. la denuncia y la valoración previa.....	16
6.2. Procedimiento.....	16
6.3. Conclusión del proceso.....	17
6.4. Medidas cautelares.....	18
7. SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS.....	18
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
9. MODELO DE DENUNCIA.....	22

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y NORMATIVA DE REFERENCIA.

La Asociación Leonesa Simone de Beauvoir es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal dirigida hacia la erradicación de la violencia de género que se ejerce contra las mujeres y sus hijos e hijas, a través de una serie de recursos de apoyo a este colectivo. Ésta tiene como eje principal de actuación la ideología feminista basada en la igualdad, equidad, la no discriminación, la libertad, la diversidad y el respeto de los derechos humanos de las mujeres, entre otros. Es por ello, que el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso laboral, se rechaza de forma tajante en cualquiera de sus inmediaciones. Este tipo de conductas suponen una vulneración de carácter grave a los Derechos Fundamentales de las personas.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación, se recoge tanto en la Constitución Española, como en la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, además de encontrarse en el Estatuto de los y las Trabajadoras. Ello denota la importancia que tiene establecer un Protocolo de Actuación en contra del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquier empresa para garantizar la igualdad real y efectiva entre todas las personas pertenecientes a la misma.

En lo relativo a la **normativa de referencia**, desde una perspectiva general, cada legislación recoge una serie de principios y pautas fundamentales que permiten que la sociedad respete y fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, comenzando a nivel internacional, se encuentra la *Declaración Universal de Derechos Humanos* en diferentes artículos. Por una parte, el artículo 3, en el cual se expone el derecho a la vida, libertad y seguridad de todo individuo, y por otra parte el artículo 5, negando a toda persona el sometimiento a torturas, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Además, cabe mencionar el *Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo*, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la *Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo* en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Siguiendo con el ámbito europeo, en éste se encuentran; *la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002*, que modifica la *Directiva 76/207/CEE del Consejo referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres* en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y *la Directiva 2006/54/CE*

del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la inserción del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al ámbito de empleo y ocupación, tiene la finalidad de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Además de éstas, es importante añadir la *Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación que tiene como fin la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*, donde se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la Comunidad Europea. Asimismo, la Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos, habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

Por consiguiente, desde la Unión Europea se manifiesta la necesidad de la aplicación del principio de igualdad, considerándolo un principio fundamental del *Derecho Comunitario*. Es por ello, que según *el Tratado de la Unión Europea*, en su artículo segundo, se mencionan que los principales valores en los que se fundamenta la Unión Europea, son el respeto de la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto de los derechos fundamentales, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Así pues, los Estados miembros se caracteriza por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre hombres y mujeres.

Con esta promulgación de derechos, dentro la normativa estatal, la *Constitución Española* recoge como principio jurídico universal el principio de igualdad, manifestado en su artículo 14. Éste versa sobre los derechos y libertades de los ciudadanos, indicando que todos 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. Este artículo tiene tal importancia en nuestra legislación, que los Tribunales podrán ejercer su jurisdicción sobre la base de la naturaleza del delito, sin tomar consideración ni el lugar donde fue cometido, ni la nacionalidad de su autor.

Caben mencionar, en este sentido, el artículo 9.2 por una parte, donde se expone la responsabilidad de los poderes públicos de promover las condiciones para que la

libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; y por otra parte, el artículo 35.1, referido a que 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.

Tiene cabida también el artículo 66 de la *Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*, manifestando que 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 o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, así como si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad 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, será condenado a pena de prisión. Además, la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal* expone en su artículo 191.1 que, para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el *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* (artículo 8); en la *Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa* (artículo 19.1.i) y en la *ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil* (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el *Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral* (artículos 175 a 182) y en la *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad* (artículo 18.9). Así como en el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, en su artículo 14 h) al respeto de la intimidad, orientación sexual,

propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

En este marco, *el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*, recoge en su artículo 95.3 que cuando en un proceso penal se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

Según, *el 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*, manifiesta que como derechos laborales básicos en su artículo 4, entre otras cosas, el 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 u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así pues, se establecerá como despido disciplinario en el artículo 54, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en ella.

Es de gran relevancia mencionar lo dispuesto en la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la igualdad es un principio jurídico universal mencionado en el artículo 3 de esta misma ley, entre hombres y mujeres, suponiendo la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo. El artículo 48 de esta misma ley, indica que “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”. Además, el artículo 62 expone la creación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, es decir, este mismo documento.

Por consiguiente, a nivel autonómico, se encuentra la *Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León*. Ésta manifiesta la necesidad de alcanzar una realidad social de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos, incluido el laboral.

El acoso sexual y laboral por motivo de género, constituyen un problema de significativa importancia, reconocido globalmente y que se manifiesta por encima de todo, a través

de las relaciones de poder. Su origen se encuentra en la profunda discriminación por razón de género, cuyo punto de partida se encuentra en la implantación de la sociedad patriarcal, que sitúa a la mujer, en una situación de inferioridad dentro de la población. Esta cultura transmite una serie de valores que se transmiten de generación en generación, caracterizándose por estar muy arraigada tanto en mujeres como en hombres, pudiendo realizar las conductas de acoso ambos géneros.

Por todo ello, las personas pertenecientes a la Asociación Simone de Beauvoir rechazan cualquier actitud y acción de acoso sexual, por razón de sexo y el acoso laboral, ya que suponen un atentado contra varios de los derechos fundamentales que todas las personas ostentan. Por todo ello, no se tolerará en la misma ninguna actitud relacionada con ese tipo de comportamientos, comprometiéndose a asegurar que su personal disfrute de un entorno laboral agradable, basado en el respeto en la dignidad y la libertad de todas aquellas personas que conformen el entorno laboral.

Mediante este Protocolo, la Asociación Simone de Beauvoir se compromete a regular toda la problemática referente al acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como solucionar la misma, resolver reclamaciones y denuncias presentadas por ese mismo motivo, velando por los derechos fundamentales de las personas que forman parte, así como estableciendo una serie de garantías y tomando en consideración todas las normas mencionadas anteriormente. Por consiguiente, se tendrán en consideración todas las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de los trabajadores y trabajadoras, mencionadas anteriormente, garantizando un ambiente exento de violencia.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo general

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Asociación Simone de Beauvoir de León su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas que vulneren derechos fundamentales que todas las personas ostentan según la normativa mencionada con anterioridad.

2.2. Objetivos específicos

Como objetivos específicos para la consecución de este protocolo, se han establecido los siguientes:

- Indicar cuáles son las pautas de actuación que se deben aplicar ante los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, producidos en el seno de la Asociación, dotando a las trabajadoras de las herramientas necesarias para poder identificar y resolver dichas situaciones.
- Determinar las actuaciones de instrucción y sanciones internas en caso de que se produzca este tipo de acoso.
- Asegurar que todo el personal tenga constancia de la existencia del presente Protocolo, así como del funcionamiento del mismo y de aquellos procedimientos que deriven de él para la prevención.
- Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna de las personas mencionadas en el apartado 4 de este mismo protocolo.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de todo el personal de la asociación, pero sobre todo de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento.

3. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

La *Constitución Española* reconoce en diferentes artículos, los derechos fundamentales que todas las personas poseen y deben respetar para una convivencia caracterizada por la paz y la libertad. De esta forma, en su artículo 10.1, reconoce la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad; en su artículo 14 declara la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; en el artículo 15 se encuentra el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes; y, por último, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, está expuesto en el artículo 18.1.

3.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Conforme a lo establecido en el artículo 7 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se tipifica, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, las conductas referentes al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Asimismo, el artículo ocho de esa misma ley, define la discriminación directa e indirecta.

Artículo 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 u 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 u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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.

En lo relativo a la discriminación por embarazo o maternidad, dentro del acoso por razón de sexo se encuentra contemplada esta discriminación, referenciada en el artículo 8 de la *Ley Orgánica 3/2007*.

Otras conductas que también constituyen acoso por razón de sexo son:

- 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.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer u hombre.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer u hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su comunidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su condición de mujer u hombre.

3.2. Discriminación directa e indirecta.

Siguiendo lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se puede hacer referencia a la tipificación de diferentes conductas contempladas en el artículo 6, sobre la discriminación directa e indirecta.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un

sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3.3. Acoso laboral.

El acoso laboral se encuentra recogido en el artículo 184 del Código Penal.

Artículo 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 o 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 prevaliéndose de una situación de superioridad 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 prisión 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 de este artículo.

En este sentido es preciso indicar, que el acoso moral o Mobbing, también constituye una conducta rechazada por la Asociación. Ésta se entiende como la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima.

Asimismo, se constituye como acoso laboral en la empresa, la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio,

humillante u ofensivo, cuya finalidad se traduce en la incipiente necesidad de que éstos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- La sistematicidad.
- La reiteración.
- La frecuencia.

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad.
- Persecución de un fin.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo tendrá como objetivo en su ámbito de aplicación a toda la plantilla laboral de la Asociación, así como a las personas que forman parte de los centros que tienen a su cargo. De la misma forma, se incluirán a aquellas alumnas y alumnos que se encuentren en periodo de prácticas dentro de la Asociación y las personas voluntarias y personal en formación.

Asimismo, todas ellas tienen la obligación y el compromiso de velar por el cumplimiento del Protocolo, notificando cualquier incidencia que se produjera. Dado que, de conformidad con el art. 48 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, toda empresa, administración pública o entidad ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada en el horario laboral. Es decir, el mismo se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral y de desarrollo cotidiano de la Asociación Simone de Beauvoir, así como a todas las acciones o proyectos en los que participe el personal.

La entidad en este caso, firmante del Protocolo, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral y de desarrollo de la asociación de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe

asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a la totalidad de personas que presten servicios a la entidad.

Para ello, la Asociación Simone de Beauvoir informará a todo el personal presente en todos los centros en los que desarrolla su actividad (centro de acogida, centro de día-intervención para mujeres y centro de día de menores) así como personal eventual. También, recabará de la misma asociación así como de empresas u otras entidades, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas o entidades de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, y laboral que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a la propia o a alguna de esas empresas o entidades, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

La responsabilidad de la asociación abarca tanto la protección a todo el personal ante conductas de acoso producidas entre este mismo o por personas externas, como de las personas externas vinculadas a la entidad, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

Asimismo, la asociación asume la obligación de dar a conocer a las personas usuarias y demandantes del servicio y a las entidades suministradoras la política de la misma para combatir el acoso sexual, por razón de sexo, laboral y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

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

5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

La evaluación de riesgos psicosociales sí es un proceder preventivo de obligado cumplimiento. Su principal déficit ante las situaciones de violencia radica en que se trata de una actividad general, no permitiendo actuar sobre todos los factores que causan las situaciones de violencia laboral (como pueden ser los comportamientos arbitrarios o autoritarios, las acciones irregulares organizativas, las políticas deficientes de gestión de personal, un pobre clima laboral, o una escasa cultura preventiva, entre otras).

Por tanto, desde la entidad se debe dar un tratamiento desde una perspectiva global, integradora y participada. La forma de prevenir la violencia en la Asociación requiere, entre otras medidas organizativas, poner en marcha un procedimiento interno que adopte medidas correctivas.

La actuación precisa un cambio sustancial de perspectiva: en primer lugar, es necesario centrar la actuación en el ámbito de la Asociación donde se produce el daño, antes de recurrir al ámbito jurídico; en segundo lugar, actuar a través de un proceso preventivo proactivo e integral antes que a través de prácticas puntuales y reactivas; y, en tercer lugar, considerar la violencia laboral como un proceso y en su conjunto, más que sólo como cuadros de daños parciales.

Esto exige el desarrollo e implementación de un programa sistémico de actuación, que se oriente a lograr entornos de trabajo más saludables, centrándose en los factores organizativos y psicosociales, que involucre a toda la organización.

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 la representación de las trabajadoras/es, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación del equipo laboral 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 propiciarlo.

Con el objeto de prevenir y sensibilizar el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Asociación promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Asociación procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa debe ser consciente de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Asociación facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Asociación debe prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Asociación se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
6. La Asociación mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las ya existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.
7. Se pondrá a disposición de la plantilla laboral de la empresa el Diario de Incidentes de Acoso Psicológico en el trabajo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO.

Durante el procedimiento se buscará la agilidad y rapidez en la resolución del mismo otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

6.1. Inicio del proceso. la denuncia y la valoración previa.

Toda persona trabajadora de la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir, que considere que perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso, lo deben poner en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de Igualdad, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de la Asociación. De esta forma, ésta le tendrá que informar de las posibles actuaciones para llevar a cabo y para que, tras su intervención, consiga la interrupción de la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y alcance una solución aceptada por ambas partes.

La denuncia se iniciará a instancia de la persona afectada, aunque resulta recomendable que cualquier trabajadora o trabajador pueda instar la apertura del procedimiento a través de la oportuna denuncia. Es importante que el proceso sea respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la *Constitución Española (CE)* y permita al afectado decidir de qué forma y a través de qué medios y sistema quiere o no plantear el problema

6.2. Procedimiento.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas. En el caso de que un trabajador/a o cualquier persona implicada en la asociación sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios y modalidades), o que lo sospeche sobre cualquier persona implicada en la asociación,

se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Una vez tramitada la denuncia y constituida la Comisión, ésta deberá iniciar la fase de investigación. En esta fase podrán proponerse por la Comisión la adopción de medidas cautelares. Durante la misma se practican todas las pruebas que las partes propongan y que versen sobre hechos en los que las partes no estén de acuerdo.

6.3. Conclusión del proceso.

En el plazo máximo de veinte días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar:

1. La causa de la denuncia.
2. La relación de antecedentes del caso.
3. Los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
4. Un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
5. Las propuestas de solución, que deberán ser tomadas por unanimidad para asegurar su implantación.

Asimismo, es importante indicar cuáles son las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria. El procedimiento debe ser garantista y respetuoso con los derechos de la intimidad y con el deber de confidencialidad.

La Comisión de Valoración notificará el informe o dictamen final a la Comisión de Igualdad que supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones

motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y tome las medidas oportunas. La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

En el caso de que la dirección de la empresa no aceptara la propuesta, debería dar explicaciones detalladas a las partes afectadas, a la Comisión y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores en el artículo 33 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

6.4. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares 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. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

7. SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS.

Conforme a lo establecido por el *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*, el artículo 17 en su apartado primero, indica “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresaria/o que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o

discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, (...)"

De la misma forma, según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado g) se procederá al despido disciplinario tras el incumplimiento contractual por razón de acoso sexual o por razón de sexo, entre otras condiciones.

El acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 184 del Código Penal, contemplando una serie de sanciones de tipo penal.

Artículo 184.

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 o 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 prevaliéndose de una situación de superioridad 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 prisión 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 de este artículo.

Todas aquellas sanciones que no impliquen el despido disciplinario mencionado anteriormente, serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo cuyo objetivo fundamental será la sensibilización y formación de la persona, así como dotarlo de la información suficiente, siendo concedora de las sanciones y cuestiones que se establecen.

Por ellos las conductas y actos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se asentará en a la legislación y normativa mencionada.

Dentro de este protocolo, las sanciones impuestas por el mismo, en caso de no intromisión legislativa, que corresponden en función del principio de proporcionalidad:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo.

Además, se consideran agravantes circunstancias tales como:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Desde la Asociación Leonesa Simone de Beauvoir se realizará un control y seguimiento de la aplicación del Protocolo de Actuación con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia, en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo, así como laboral, y la expresión de género en su ámbito de aplicación. Además, habrá una implicación continua en la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de las trabajadoras/es que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador/a. En caso de que se detectasen fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, se propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Asimismo, se realizará un informe anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, así como que llevará el control de las denuncias presentadas y la resolución de los expedientes con el objetivo de establecer un seguimiento integral de todo lo sucedido. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Cabe mencionar que todo protocolo de actuación sobre el acoso será útil siempre y cuando se integre dentro del plan preventivo de la empresa y tengan una finalidad esencialmente preventiva, desviándose de su aplicación una mejora en las condiciones de trabajo.

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE:

	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD
	REPRESENTANTE DE LA COMISION DE IGUALDAD
	OTROS

TIPO DE ACOSO:

	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

NOMBRE Y APELLIDOS:		
NIF:	SEXO: MUJER	HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:		
CENTRO DE TRABAJO:		
TIPO DE CONTRATO:		
TELÉFONO DE CONTACTO:		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de que haya testigas/os, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD:

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de Sexo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada.