



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

PROYECTO AEPI - UGT

Financiado por:



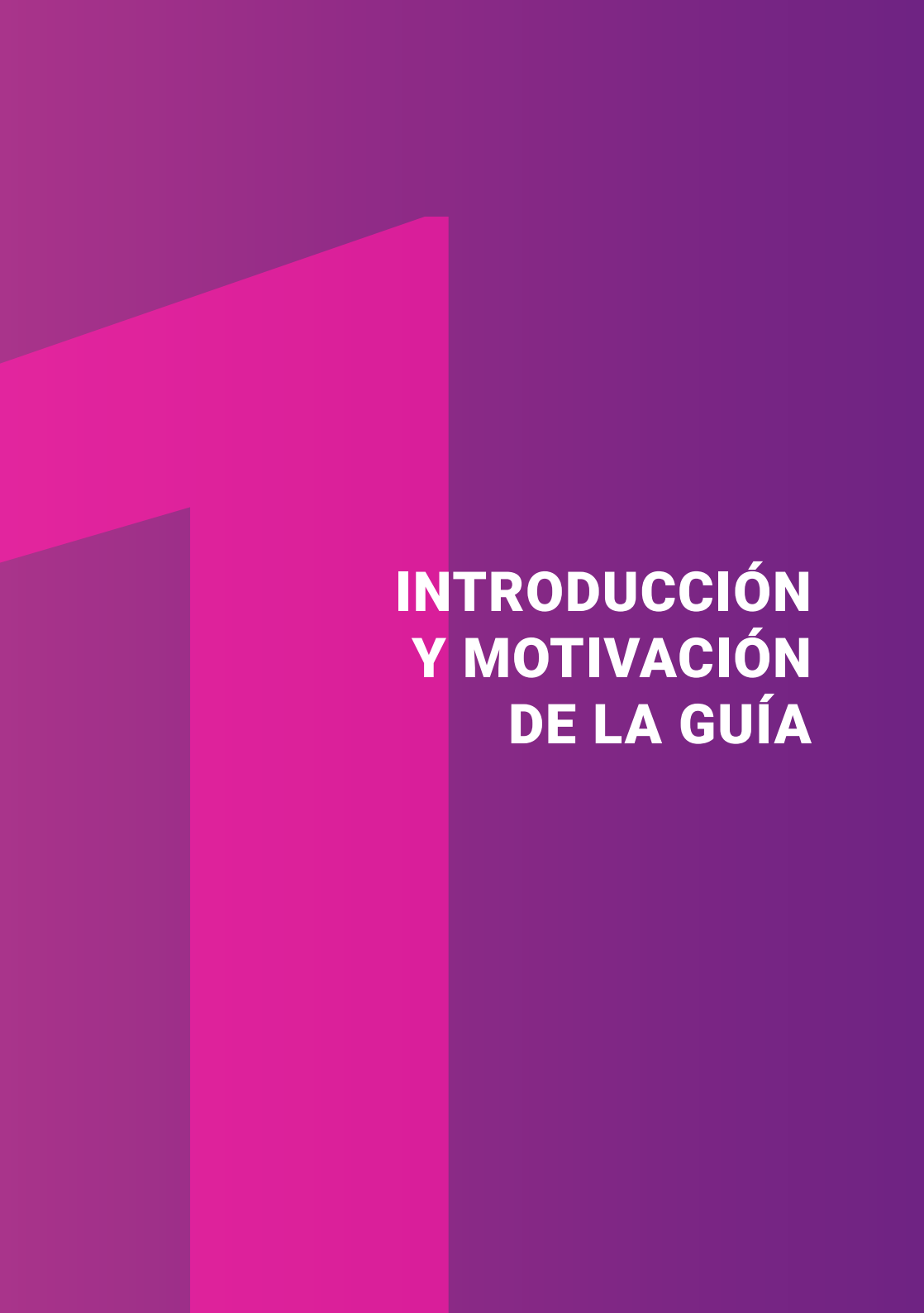
**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN
LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS
DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL
Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN
EL ÁMBITO LABORAL**

Edita: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España
Avda. de América, 25 – 28002 Madrid

Edición: Febrero 2025

Depósito Legal: M-7135-2025

1. Introducción y motivación de la guía.	05
2. La importancia de actuar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	09
3. Lo que no se nombra no existe. Historia del reconocimiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	13
4. Normativa aplicable.	17
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Conductas de discriminación en el ámbito laboral.	27
6. ¿Qué son los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo?	45
7. Buenas Prácticas y Recomendaciones para la Negociación Colectiva.	61
8. Consultas frecuentes en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y las violencias sexuales en el ámbito laboral.	67
9. Propuesta de modelo de protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.	87
10. Enlaces de interés.	153
11. Bibliografía de consulta.	157



INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN DE LA GUÍA

Esta guía pretende exponer las buenas prácticas de diversos protocolos de acoso sexual o por razón de sexo negociados por UGT como parte de la actividad sindical realizada por cientos de compañeras y compañeros que durante los últimos años han trabajado para reducir la discriminación de las trabajadoras a través de los planes de igualdad negociados. De su experiencia se nutre esta guía para que quienes se inicien en el ámbito de la negociación de planes de igualdad sigan un recorrido que busque el mismo objetivo sindical: la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad se han convertido en una herramienta sindical fundamental que permite avanzar en la consecución de la igualdad. Han fomentado el crecimiento sindical con el objetivo de luchar por reducir la desigualdad y ha permitido el reconocimiento de los trabajos realizados por muchas trabajadoras que no estaban siendo valoradas ni retribuidas correctamente.

La negociación colectiva para la igualdad se materializa a través de los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que deben implantarse en el ámbito laboral. El artículo 7 y el Anexo del RD 901/2020 establecen que el diagnóstico del plan de igualdad debe realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

Por otra parte, el artículo 48 de la LO 3/2007 determina que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, por lo que se deben incluir medidas de prevención y sensibilización al respecto.

Si tras realizar el diagnóstico previo se concluye que la empresa no dispone de medidas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, en el Plan de Igualdad deberán negociarse acciones concretas para corregir esta situación.

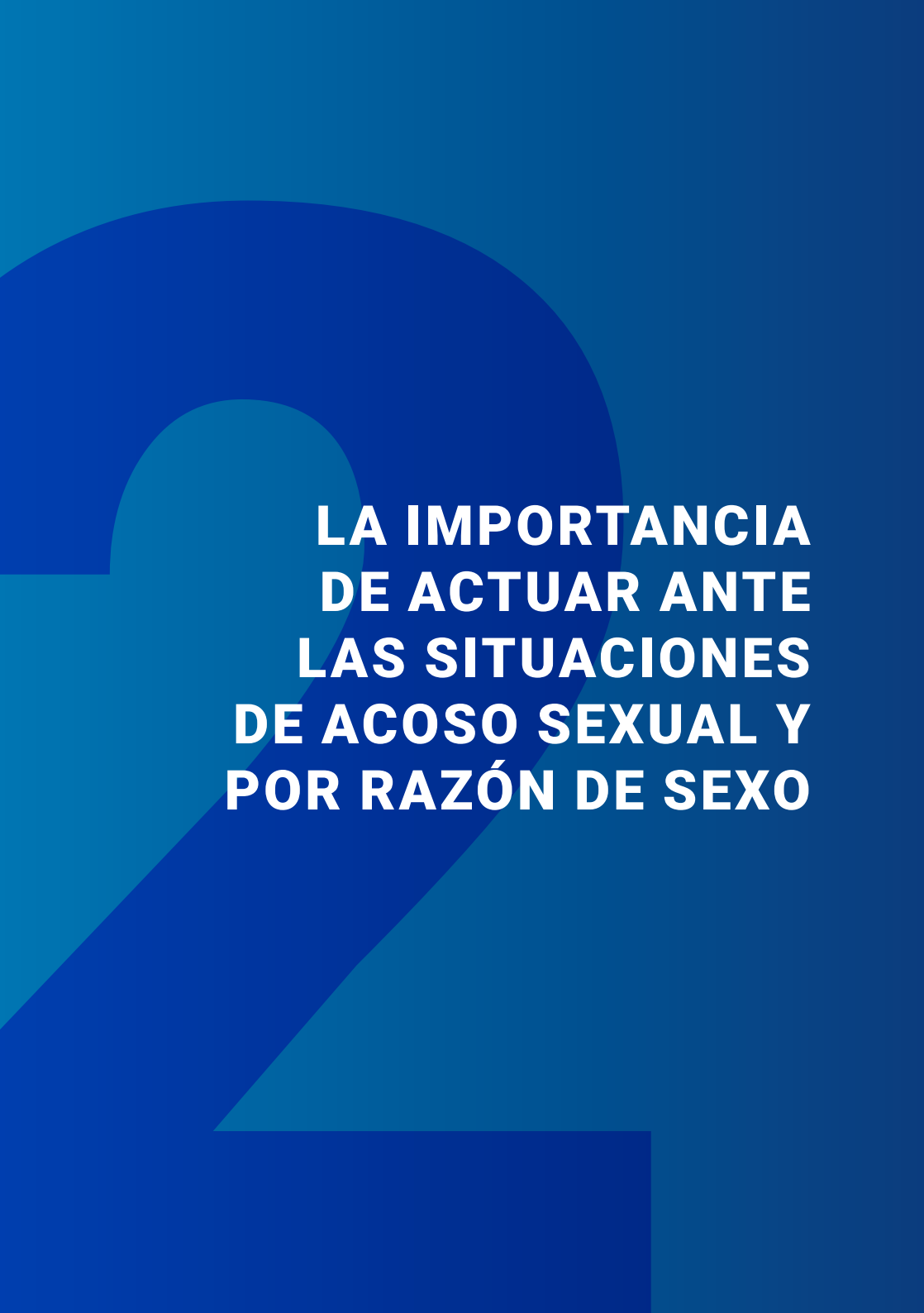
La forma más adecuada de abordar estas acciones es a través de la negociación de un protocolo de prevención y resolución de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral que contenga un procedimiento específico para la prevención y resolución de los casos que puedan producirse.

El protocolo tiene como objetivo prevenir la aparición de las conductas contra la libertad sexual, estableciendo medidas disuasorias y acciones de información

y formación que promuevan una cultura de tolerancia cero frente a dichas conductas, en todo el ámbito de la empresa y en cualquiera de sus manifestaciones. Además, sirve para identificar y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual para eliminarlas, establecer un sistema de apoyo y reparación a la víctima, evitando su revictimización. Por último, el protocolo sirve para determinar sanciones que prevengan la aparición de otros casos. Las actuaciones preventivas incluirán acciones de fomento de la cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta o acto contra la libertad sexual difundiendo la tolerancia cero frente a ellas.

Esta Guía se ha elaborado en el marco del proyecto de Asesoramiento en Planes de Igualdad financiado por el Instituto de las Mujeres, al amparo de la subvención concedida mediante la Resolución Definitiva para la concesión de las subvenciones durante el ejercicio 2023, a organizaciones sindicales, dirigidas a financiar la formación, capacitación, apoyo y asesoramiento especializado necesarios para el ejercicio de funciones de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad. Para la elaboración de la misma, hemos contado con la colaboración de las tres federaciones estatales (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo – FeSMC UGT, Servicios Públicos – UGT SP, y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro – UGT FICA) que han aportado su experiencia negociadora, manifestando las principales dificultades y sus recomendaciones para solucionarlas.

Vicesecretaría General UGT



**LA IMPORTANCIA
DE ACTUAR ANTE
LAS SITUACIONES
DE ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO**

La obligatoriedad de negociar el protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas y administraciones ha ayudado a poner en evidencia la gravedad de los comportamientos ofensivos que atentan contra la dignidad de las personas en el entorno laboral.

El marco normativo, y en especial los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, inciden en la promoción de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo; haciendo especial énfasis en el acoso sexual, lo cual ha permitido negociar medidas de actuación no solo como respuesta a la denuncia, sino también para la prevención de las mismas.

La negociación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ha puesto el foco en las consecuencias nefastas que el acoso tiene en las trabajadoras, tanto en su salud psicológica y física, así como en sus relaciones sociales y en su vida laboral. Cuando una mujer sufre acoso en el lugar de trabajo tiende a buscar salidas que eviten el contacto con la persona acosadora, por lo que es frecuente que solicite bajas por depresión, el cambio de departamento o de horario, renuncie a situaciones como viajes, funciones o incluso a promociones y ascensos que le colocan en situaciones de riesgo, llegando incluso a optar por el abandono del puesto laboral cuando la situación es insostenible.

El acoso sitúa a la víctima en una situación de indefensión y aislamiento derivadas de las acciones de intimidación, chantaje, amenazas y descrédito. Por otra parte, en una situación de acoso es frecuente que la víctima tenga miedo a las consecuencias laborales, a ser juzgada por su comportamiento, a la exposición pública de los hechos y a ser cuestionada por la frecuente justificación social que señala que fue la víctima la que consintió o provocó la conducta de acoso.

Al aislamiento de la víctima, contribuye la creencia extendida de considerar como "normal" ciertas actitudes de los varones hacia las mujeres que se producen en el ámbito de la privacidad. Al tratarse de una relación entre personas que afecta a la intimidad e implica dificultad en la delimitación y explicación, las personas del entorno suelen evitar entrar en conflicto. Sin embargo, el hecho de que se produzca dentro del espacio privado no lo exime de tratarse de un ejercicio de poder y sometimiento del varón hacia la mujer, es decir, constituye una manifestación de violencia de género, y como otras manifestaciones, no suele pasar desapercibida. De algún modo se suelen conocer, tal vez no se sea consciente de la gravedad o de la transcendencia, pero el acoso suele dejar señales, porque en el acto de poder que se ejerce contra la mujer, existe una seguridad en la impunidad, configurándose además simultáneamente como una advertencia

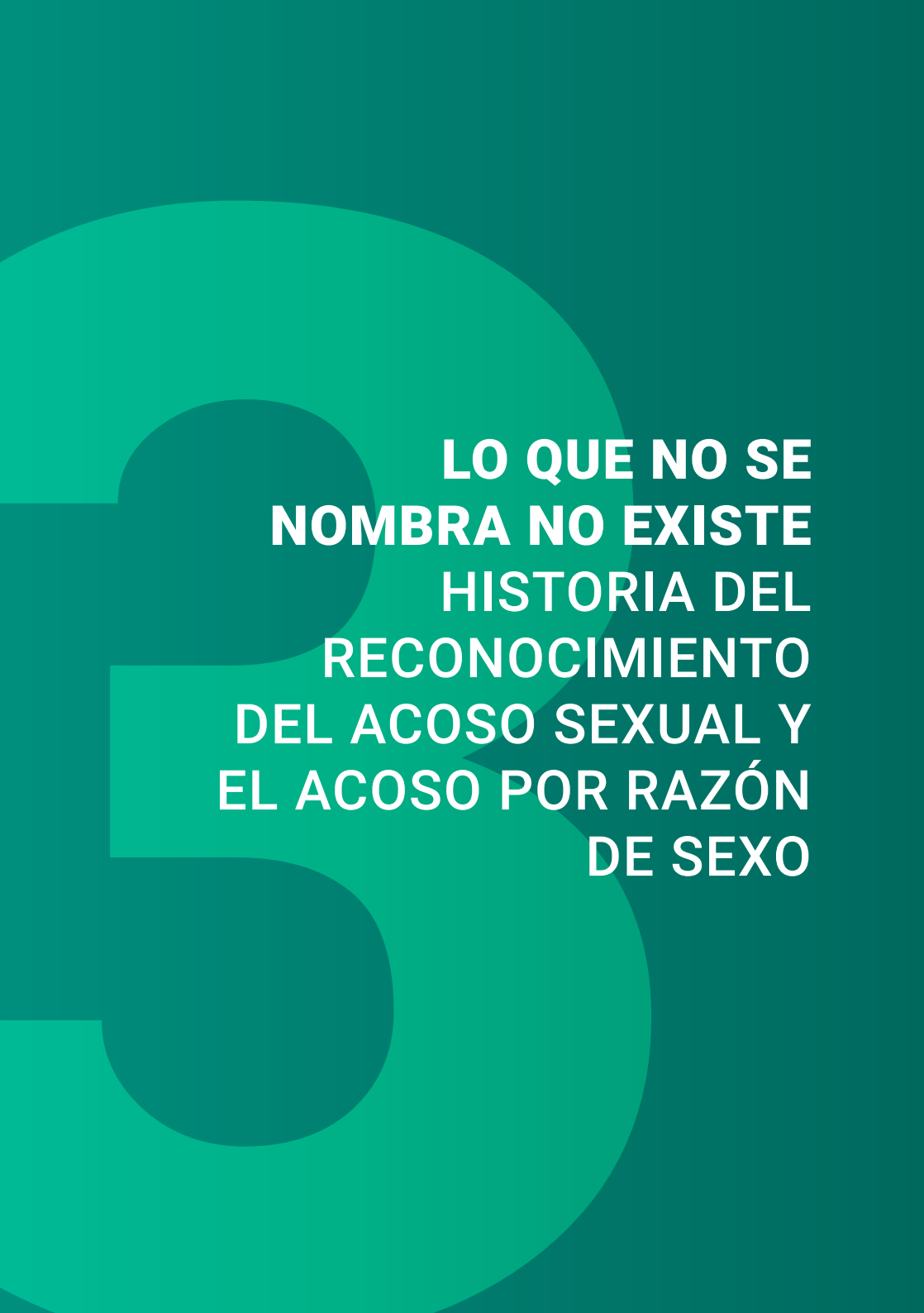
sobre el dominio hacia las trabajadoras. Cuando decimos que si tocan a una nos tocan a todas hacemos referencia a este hecho. Si una trabajadora sufre acoso, el mensaje está dirigido al conjunto de las trabajadoras. Al igual que en otras violencias machistas, el acosador intimida e intenta dejar sola a la trabajadora frente a los compañeros y compañeras.

Este silencio y soledad acentúan la sensación de impotencia de la víctima, quien tendrá que reunir todo el valor del que disponga para enfrentarse y denunciar.

Sin embargo, si se actúa en cuanto hay una señal se produce el efecto disuasorio que aísla a la persona acosadora. Para lograrlo es necesaria la formación y sensibilización a toda la plantilla y en todos los niveles, así como incorporar estrategias de organización que aseguren que los espacios laborales son lugares seguros y de buen trato. Cuando se produce algún incidente, es imprescindible actuar inmediatamente de forma proactiva y preventiva aplicando el protocolo de acoso de forma eficaz y efectiva.

Nuestra apuesta sindical pretende poner en evidencia a aquellas justificaciones que desde los equipos de recursos humanos aluden a la no actuación previa con motivo de la ausencia de denuncia por parte de la trabajadora, o por su decisión de no querer hacer explícita la situación. Es decir, en otras palabras, que optó por pasar desapercibida para mitigar el daño. Dicho argumento empresarial responsabiliza a la trabajadora víctima para la corrección de la situación, ella, que está sufriendo la situación de acoso, debe responsabilizarse de la denuncia y de que se aplique la normativa. Consideramos que este es el gran error que se suele cometer al silenciar la violencia. La responsabilidad no debe recaer en la trabajadora, sino en el conjunto de la empresa o la organización. En el momento en que se perciben señales, ni siquiera es necesario señalar a la víctima, sino que se puede actuar con multitud de estrategias que van desde cambiar a la persona acosadora de puesto, iniciar un proceso disciplinario, realizar una acción de formación sobre clima laboral y acoso, reorganizar los equipos... Lo que sea necesario para evitar el acoso, y por lo tanto la violencia, garantizar los derechos de las trabajadoras y establecer una cultura de tolerancia cero.

En conclusión, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral es poner nombre a la violencia que se ejerce contra las mujeres trabajadoras, es prevenir y actuar para garantizar los derechos de las trabajadoras, desde el convencimiento que es una responsabilidad compartida y un deber de la dirección de las empresas y organizaciones. Ante todo, es evitar el daño.

The background is a solid teal color. On the left side, there are several overlapping circular and semi-circular shapes in a lighter shade of teal, creating a layered, abstract effect. The text is centered on the right side of the page.

**LO QUE NO SE
NOMBRA NO EXISTE
HISTORIA DEL
RECONOCIMIENTO
DEL ACOSO SEXUAL Y
EL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO**

El acoso sexual y por razón de sexo, “es un nuevo término que describe un viejo problema”.¹ A lo largo de la historia las mujeres han sido objeto de conductas sexistas que las incomodaban y ofendían, pero que sin embargo eran catalogadas como “normales” por la posición social de discriminación que ocupaban con respecto a los hombres. Aún hoy, los micromachismos ponen en evidencia actitudes y comportamientos de los varones para imponer el dominio masculino, *“muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros, en cambio, sí son conscientes, pero todos forman parte de las “habilidades masculinas” desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones”*.²

Tal y como explica Cristina Cuenca Piqueras³, el origen del término “acoso sexual” se debe al feminismo americano de los años setenta. En esta década, el movimiento de liberación de la mujer se organizó en grupos de mujeres que compartían sus experiencias para poner nombre a las situaciones de discriminación que padecían en diferentes contextos. La toma de conciencia de que la discriminación se producía no porque, personalmente fueras de una determinada manera o vivieras ciertas circunstancias, sino por el hecho de ser mujer fue decisiva para poder nombrar las diferentes formas de discriminación y violencia machista. La frase “lo personal es político” ayudó a explicar que las situaciones de discriminación no eran culpa de cada mujer, sino que era la consecuencia de los estereotipos sociales y culturales asociados a su sexo (esto es, el género) que, considerados en su conjunto, constituyen una superestructura ideológica legitimadora de la superioridad / dominación de los hombres, y complementariamente legitimadora de la inferioridad / sumisión de las mujeres.

En este contexto, el movimiento contra la discriminación, contra el empleo y la oposición de las mujeres a la violencia machista van a confluir en intensos debates donde se denuncian situaciones como el despido de trabajadoras por negarse a cumplir los deseos sexuales de sus jefes o los impedimentos que se encontraban en el desarrollo de su trabajo por el hecho de ser mujeres. Y aunque la connotación sexual se coloca en el centro del problema, se señaló que el acoso sexual ocurre no porque la acosada es una persona, sino porque es una mujer.”

¹ Rubestein, 1988, citado por Cuenca Piqueras, Cristina. El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género. Ed. CIS, 2017.

² Bonino Méndez, Luis <https://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-emicromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.uZTeBpR.dpbs>

³ Cuenca Piqueras, Cristina. El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género. Ed. CIS, 2017. Página 12

Como ha ocurrido con las distintas olas feministas, los debates se internacionalizan y ramifican en los diferentes países, consiguiendo presionar para que se adopten acuerdos y se definan normas que garanticen avances en los derechos de las mujeres, como veremos en el siguiente apartado en el que se aborda la normativa aplicable.

A large, stylized orange number '4' is positioned on the left side of the page, extending from the top to the bottom. The background is a solid dark orange color.

**NORMATIVA
APLICABLE**

Antecedentes de la regulación legal

Las primeras manifestaciones del tratamiento jurídico del acoso sexual en el trabajo (surge desde el concepto y la perspectiva de género elaborada previamente por las feministas) tuvo lugar en los Estados Unidos, a través de los reglamentos de la Equal Employment Opportunities Commission en 1980 y a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo desde 1986. Después pasó a Europa, donde a mediados de los ochenta se reconoció como ilícito en la doctrina judicial del Reino Unido, siendo pionera la legislación española al recoger por primera vez el acoso sexual en la Ley 3/89, de 3 de marzo, a la que siguieron Suecia (Ley 30 mayo de 1991), Bélgica (Decreto de 18 de septiembre de 1992), Francia (Ley 92-1179 de 2 de noviembre de 1992), y Alemania (Ley sobre Igualdad de Hombres y Mujeres de 24 de junio de 1994).

Debemos mencionar que fruto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995, representantes de 189 gobiernos acordaron compromisos sin precedentes recogidos en la Declaración y Plataforma⁴ con el mismo nombre. Entre las medidas que han de adoptar, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas, destacamos que ya se señaló como objetivo “Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo”.

Normativa internacional

Cabe señalar que en el marco internacional existen tres importantes instrumentos que regulan el acoso sexual:

- El Convenio de Europa sobre prevención y lucha de género de 11 de mayo de 2011 que se firmó en Estambul y que fue ratificado por España y entró en vigor en nuestro país el 1 de enero de 2014.
- La Recomendación General 35 del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada el 26 de julio de 2011, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General 19.

⁴ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5 aprobada en la sesión plenaria celebrada el 15 de septiembre de 1995, Anexo II, Plataforma de Acción, párrafo 118, Pág 12. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

- El Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, aprobado el 21 de junio de 2019 por la OIT, al que acompaña la Recomendación número 206 de la OIT, que fue ratificado por España y cuya entrada en vigor tuvo lugar el 25 de mayo de 2023. Cabe destacar el ahondamiento en la conceptualización, recogiendo los rasgos o elementos para la identificación del acoso en el entorno laboral, así como con la definición específica para la violencia y acoso por razón de género, incluyendo el acoso sexual sin que sea necesaria la reiteración y la intencionalidad. Así también, resulta fundamental destacar que, en su artículo 3, especifica que el convenio resulta de aplicación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo; así como las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Normativa en la Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea la regulación del acoso sexual se encuentra directamente relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, encontrándonos con la primera referencia con la Resolución de 11 de junio de 1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. A continuación, surgió el Informe Rubenstein sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas y la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporando en su Anexo, el Código de Conducta para combatir el acoso sexual, dirigido a empresas, sindicatos y trabajadores, en el que se contienen orientaciones prácticas.

Más de diez años después, por fin, se aprobó la primera norma vinculante en derecho comunitario en esta materia que fue la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre asuntos de empleo y ocupación, que define el acoso sexual, lo considera discriminatorio, y establece la obligación de alentar a empresarios y responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para la prevención, (refundida en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006).

Por su parte, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicio, y su suministro, también recoge el acoso sexual dentro de su ámbito de aplicación.

Años más tarde, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, 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 (2018/2055(INI)), recoge la petición a la Comisión para que ésta presente una propuesta destinada a combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, en la que se incluya una definición exhaustiva y actualizada de acoso (sexual o de otro tipo) y de acoso laboral.

Por último, la reciente Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también contempla el acoso sexual en el trabajo.

Igualmente es importante mencionar el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008.

Normativa nacional

A nivel estatal, en nuestra normativa, desde la Constitución Española (CE), pasando por la Ley de Estatuto de los Trabajadores (LET), la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc., son numerosas las normas que a lo largo de los años han recogido el tratamiento de estas formas de discriminación y violencia contra la mujeres en el ámbito laboral, a la que se suma la no menos importante regulación convencional que se lleva a cabo a través de la negociación colectiva en acuerdos, convenios colectivos o planes de igualdad.

> Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 (CE)

La violencia contra las mujeres, además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación (en la que se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo) (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

> Ley de Estatuto de los Trabajadores (LET)

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los

deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 –en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario.

> **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**

Deben considerarse, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; así como la disposición adicional decimotercera, sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

> **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LIVG) y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)**

Recoge los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, extendidas a las víctimas de violencias sexuales tras la modificación realizada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), también conocida como la Ley del solo sí es sí. Esta ley refuerza las garantías frente al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo.

> **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**

Recoge la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual y su consideración de discriminación en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad, estableciendo la obligación para las empresas de incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre las materias a abordar en el diagnóstico –art.46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa –art.48 LOI y art.12 LOGILS-.

Tras la modificación llevada a cabo por la LOGILS, se incluye expresamente las actuaciones cometidas en el ámbito digital, al establecer *“el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*.

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.

Las y los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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.

Por otra parte, la obligación de tutela del acoso sexual y del acoso por razón de sexo ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de Planes de Igualdad.

- > **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

Con este Real Decreto se llevan a cabo distintas reformas para el avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que afectan al ámbito laboral, entre ellas y muy destacable cabe mencionar que, hasta la aprobación de este Real Decreto, la elaboración del Plan de Igualdad era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores. Con la entrada en vigor de este RDL pasan a estar obligadas todas aquellas empresas que superen los 50 trabajadores.

- > **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**

La obligación de tutela del acoso sexual y el acoso por razón de sexo se ha desarrollado en esta norma reglamentaria, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras

en plantilla, *“deben 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”*.

> **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)**

El acoso es en esencia y por definición un acto pluriofensivo. En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

> **Ley Orgánica del Código Penal (CP)**

Se recoge la tipificación como delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal. Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual -art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual –art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual -arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, -arts.187 a 189.ter-.

> **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 (LISOS)**

Recoge como infracción muy grave tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y lo sanciona con multas administrativas.

> **Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social**

Entre otras leyes, por las que se llevaron a cabo las transposiciones en el ordenamiento interno de las directivas comunitarias y mencionadas en el apartado anterior, cabe citar la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, admi-

nistrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores recogiendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otros, como causa expresa de despido disciplinario.

- > **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**

Este Real Decreto, como resolución de carácter particular adoptada por el Consejo de Ministros, previa negociación con la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y posterior acuerdo por la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado, es el instrumento a través del cual se procede a la aprobación formal del “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella”, en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- > **Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Criterio Técnico 69/2009 y 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

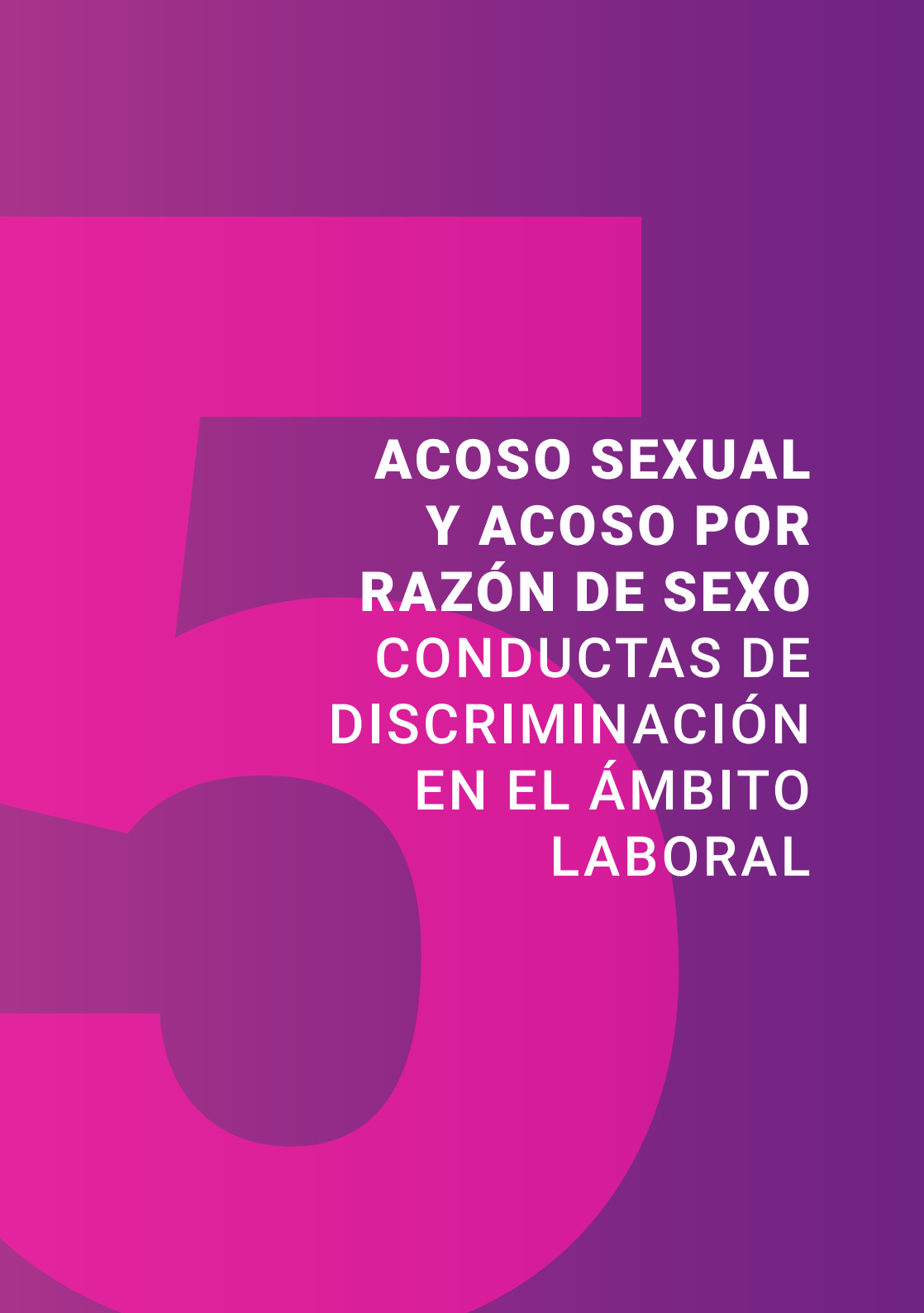
Cabe destacar la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo. La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

- > **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas, y en la transposición de la Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

> **Normativa convencional**

Además de las normas legales, hay que tener en cuenta también la regulación convencional contenida en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación, sin olvidar los importantes avances que supusieron en la materia el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, así como el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

The background features a dark purple gradient. Overlaid on this are several abstract shapes in a vibrant pink color: a horizontal bar at the top left, a large circle on the left side, and a trapezoidal shape in the center. The text is centered within the trapezoidal shape.

**ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO
CONDUCTAS DE
DISCRIMINACIÓN
EN EL ÁMBITO
LABORAL**

Hemos comenzado la guía hablando de la actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de explicar la gravedad de esta situación que exige medidas de prevención y actuación. En este apartado explicaremos a qué denominamos acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dos conceptos relacionados, ya que ambos constituyen dos discriminaciones por razón de sexo que tienen como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora⁵.

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

El **acoso sexual** se define como 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.

El **acoso por razón de sexo** es 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 escenario intimidatorio, degradante y ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerarían también un acto de discriminación por razón de sexo. Por ejemplo, cuando una promoción o una mejora en el contrato se vea condicionada o por no consentir el acoso sexual o no admitir una conducta ejecutada en función del sexo que atenten contra la dignidad.

A continuación, vamos a señalar algunos ejemplos que ayuden a identificar estas conductas.

Acoso sexual

A.- Conductas verbales:

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Flirteos ofensivos, proposiciones e insinuaciones molestas.
- Comentarios insinuantes, indirectos u obscenos de contenido sexual.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

⁵ La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce en el ordenamiento, la protección de acoso sexual en toda su amplitud, tomando como referente la Directiva 2006/CE.

- Realizar comentarios sobre actos sexuales en la conversación o cerca de la víctima.

B.- Conductas no verbales:

- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, cartas y mensajes por redes sociales que sean ofensivos y con claro contenido sexual.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Miradas impúdicas, gestos ofensivos.

C.- Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Impide o bloquea físicamente a otra persona, la capacidad para moverse libremente.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.
- Agresiones físicas.

D.- Conductas de intercambio:

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

E.- Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual:

Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un derecho o condición de trabajo.

F.- Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno

intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas vinculadas de algún modo con el entorno de trabajo.

Acoso por razón de sexo

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- Ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de las personas.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes o responsabilidades inferiores por su sexo y/o por tener alguna medida conciliadora para el cuidado de menores o personas dependientes.
- Negar u ocultar los medios para hacer el trabajo.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Despreciar el trabajo realizado por un sexo determinado.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Denegación o dificultad para el acceso a permisos, cursos o actividades.
- Cambiar de ubicación a la persona separándola de sus compañeras y compañeros.
- Dirigirse con comentarios humillantes, insultos o descalificaciones.
- Procurar aislar a la víctima del resto de la plantilla.
- Lanzar rumores con la intención de destruir la reputación laboral o personal de la víctima.
- Enfrentarla con las compañeras y los compañeros.
- Gestos y actitudes de carácter sexistas.
- Acoso sexista por razón de embarazo o maternidad: relacionadas con el proceso de embarazo / maternidad que se traducen en restricciones sobre su acceso al empleo, a la formación o al desarrollo profesional.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, la orientación sexual u expresión sexual

o cualquier otra condición o circunstancia personal.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas anteriormente.

Los elementos propios del acoso:

- El acoso se produce con la voluntad o el efecto de generar en quien lo padece una degradación, intimidación u hostigamiento que acaba erosionando la dignidad de la víctima.
- En cualquier caso, el comportamiento de la persona acosadora resulta ofensivo.
- El acoso puede materializarse a través de cualquier tipo de comportamiento: activo u omisivo, verbal, gestual, físico, etc., (en estos comportamientos se incluye el chantaje sexual y el acoso ambiental)⁶.
- Tiene un componente sexual o sexista (es decir, se produce atendiendo al sexo de la víctima o a las características o condiciones vinculadas al género).
- La situación o situaciones de acoso pueden ser puntuales o prolongarse a lo largo del tiempo.
- No se exige una afectación a la salud.
- No se exige intencionalidad.

5.2. Características del acoso sexual.

- El acoso sexual es una conducta ofensiva y no deseada. Sin embargo, el hecho de que no sea deseada, no implica que la víctima tenga que acreditar su

⁶ Es frecuente referenciar entre las modalidades de acoso las fórmulas del chantaje sexual (acoso de intercambio) y del acoso ambiental.

El chantaje sexual aparece como fórmula diferenciada del acoso sexual; viene realizado por un superior jerárquico y supone condicionar cualquier derecho o expectativa laboral de la víctima (acceso, promoción, etc...) al sometimiento a una propuesta de tipo sexual. Cabe recordar que aun cuando la víctima acceda a lo que su superior le pida, se puede seguir considerando como acoso sexual, siempre y cuando los hechos hayan sido no deseados.

El acoso sexual ambiental también se configura como una modalidad del acoso sexual consistente en un comportamiento grosero e indeseable que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

negativa ante la conducta de acoso. Tal y como explica Fernando Lousada⁷ *“la jurisprudencia y la doctrina entienden que, existiendo una conducta objetivamente ofensiva, se debe presumir que esta es no deseada, de modo que a la persona demandante o denunciante le bastaría con acreditar una conducta ofensiva, mientras a la persona demandada o denunciada le correspondería, en su caso, acreditar el carácter deseado que excluiría la ilicitud; o dicho más sencillamente, que hubo consentimiento”*.

- El acoso sexual puede producirse sin contacto físico, puede producirse con actos verbales o exhibición de imágenes, por ejemplo, mediante comentarios referidos a la intimidad de la pareja de la persona trabajadora, exhibición de objetos de carácter sexual, etc.
- La norma no señala que el acoso sexual o por razón de sexo sean situaciones que solo sufren las mujeres, ni que únicamente se ejerza por hombres. Sin embargo, las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo hacia los varones trabajadores siguen siendo una excepción, ya que los diversos estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional subrayan que son las mujeres las que mayoritariamente sufren las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (dado que se produce dentro de una estructura de poder y dominación social contra las mujeres).

Si bien, puede afectar al hombre cuando asume tareas que no coinciden con el rol que socialmente se le ha asignado como la conciliación o trabajar en ámbitos de cuidados. También pueden sufrir discriminación cuando sus conductas o apariencia no responden al imaginario de masculinidad, o cuando manifiesta sus posiciones feministas a favor de la igualdad.

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, la promoción, a la retribución o a cualquier decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será el que tenga el poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio de trabajo.
- Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora

⁷ Lousada, J. F. Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales. Revista Misión Jurídica, 13, (18), 65-82. 2020 Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/37126/Lousada_Fernandez_Acoso_sexual_estado_cuestion_Espa%3%b1a_tras_ultimos_instrumentos_internacionales.pdf?sequence=3&isAllowed=y

crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

- Es importante recordar que según el artículo 1 del Convenio 190 de OIT establece que a efectos de dicho Convenio:
 - a) *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de **comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y***
 - b) *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la **violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.***
- 2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*

5.3. Características del acoso por razón de sexo.

En el acoso por razón de sexo, existe una sistematización y repetición del comportamiento hacia la persona acosada. Acosar significa no dar tregua ni reposo.

- Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:
 - a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
 - b) atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
 - c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos

fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados de menores y personas dependientes que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ella.
- El acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

No debemos confundir el acoso por razón de sexo, con acoso moral, laboral o con una relación laboral conflictiva. Por lo tanto, los conflictos dentro de la empresa, enfrentamientos, problemas laborales o intereses contrapuestos no pueden por sí solos, definirse como acoso por razón de sexo. Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, horarios poco flexibles, la falta de medidas de conciliación o la falta de estabilidad laboral. En el ámbito de las potestades empresariales su uso abusivo constituiría una lesión de derechos laborales, pero en el ámbito del acoso laboral sexual o por razón de sexo se cuestionan derechos fundamentales de la persona trabajadora (dignidad, integridad, etc.) la diferente gravedad lesiva exige de un tratamiento y protección diferenciados.

En otras ocasiones, también se confunde el acoso sexual o sexista con el denominado “síndrome del quemado”. El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. En este caso no puede hablarse de acoso (en sentido técnico) porque no puede apreciarse intencionalidad en la actuación empresarial.

- En el acoso por razón de sexo, la persona que acosa lo hace con la intención de provocar el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona trabajadora. Ana Rosa Arguelles Blancos, analizando la sentencia del STSJ Madrid (AS 2007/169)⁸ señala que el comportamiento del acosador puede ser misógino, al manifestar con sus palabras, gestos y comportamientos su desprecio a la mujer y desconfianza en sus capacidades o puede ser sexista,

pretendiendo colocar a la víctima en el lugar, que según sus concepciones le corresponde por naturaleza a la mujer. Como explica la autora, muestra, en definitiva, las creencias del agresor sobre el papel secundario que debiera ocupar la mujer en la sociedad y en el trabajo, afirmando los roles tradicionales de género, que no se corresponden con los principios constitucionales de igualdad entre hombres y mujeres.

- Es preciso diferenciar los micromachismos del acoso por razón de sexo. Los micromachismos son una forma de machismo que se manifiestan en pequeños actos, gestos o expresiones habitualmente inconscientes, mientras que el acoso por razón de sexo es una conducta intencionada, repetitiva dirigida a atentar contra la dignidad de la persona trabajadora.

5.4. Diferencias y similitudes entre el acoso sexual y por razón de sexo.

La diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, *“radica en el hecho de que el acoso sexual tiene una connotación libidinosa, lasciva u obscena. Mientras que el acoso por razón de sexo, se basa en el sexo de la persona, usualmente mujer, lo que claramente abarca la conducta de misoginia, odio, desprecio, desconsideración a la mujer por el hecho de serlo”*⁹. Se trata por tanto de un tipo de conducta de naturaleza no sexual, sino profesional, en el que la persona acosadora pretende o consigue fortalecer su posición ante los otros (sus compañeros varones) con respecto a la mujer víctima, a la que intenta descalificar por sus funciones o capacidades.

El acoso se produce con la voluntad o el efecto que genera en quien lo padece una degradación, intimidación u hostigamiento que acaba erosionando la dignidad de la víctima.

- Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo existe **un ejercicio del poder, y una cosificación de la víctima, despreciando su voluntad e ignorando sus sentimientos, dignidad y valor**. De hecho, se trata de un delito doloso¹⁰, puesto que no existe el acoso sexual imprudente. Esto

⁹ Argüelles Blanco, Ana Rosa. Violencia de género en el trabajo. Conceptualizando el acoso a las mujeres. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ISSN 2254-3295, N°. Extra 1, 2019 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro del trabajo), págs. 223-248. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7249097>

¹⁰ Vicente Andrés, Raquel; Prendes Valle, María; Vázquez García, David; Pinto Palacios, Fernando. El tratamiento del acoso en el orden civil, penal, laboral y contencioso. Ed. La Ley. Soluciones Legales, 2024. Página 52

significa que quien comete el delito actúa con voluntad y es consciente de la posición intimidatoria, humillante u hostil en la que coloca a la víctima. Y es importante subrayar que el acoso sexual constituye delito, aunque no haya resultado efectivo, es decir, aunque la persona acosadora no haya conseguido los resultados que esperaba, ya que basta con la intención de atentar contra la dignidad de la víctima.

- Normalmente este tipo de conductas **no suele realizarse de forma aislada**, sino que suelen ser comportamientos sostenidos en el tiempo o realizados de forma repetida y mantenida. Sin embargo, en el acoso sexual, también **pueden producirse en un solo acto**, por lo que bastaría un solo hecho para considerar que ha existido. Cuanto más se prolonga la situación de acoso sexual o por razón de sexo, más riesgos y efectos nocivos se producen en la salud, la integridad física y moral de la víctima. Y más difícil es llegar a una rectificación de la situación. Por esta razón, es importante actuar cuanto antes, ya sea desde la denuncia de la víctima, de personas del entorno, o desde recursos humanos de la organización. Para que esto suceda, es importante ser conscientes de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Sus causas y sus efectos. Por esta razón, a lo largo de esta guía, insistiremos en la importancia de la formación y la prevención.
- Las personas que actúan acosando sexual o por razón de sexo, **pueden ser tanto superiores, como personas trabajadoras del mismo nivel, o en niveles inferiores. Pero también, pueden ser terceras personas, como clientes, personas usuarias o trabajadoras de otras empresas que han sido subcontratadas**. En todos los casos la empresa, administración pública u organización tiene el deber de crear un entorno seguro y de protección ante las situaciones de violencia y acoso.
- Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, existe una **graduación**, que debe incluirse en los protocolos de acoso, para poder determinar la sanción proporcional, adoptar medidas de protección hacia la víctima, actuar para minimizar los daños y asegurar su recuperación. La gravedad de la conducta dependerá del comportamiento que se trate. No es lo mismo una agresión física, un chantaje sexual, una solicitud sexual o la sumisión de un acoso ambiental sin requerimiento, ni solicitud. Y aunque no es necesario que el acoso sexual sea reiterativo, si ocurre, conlleva siempre una mayor gravedad. También las circunstancias en las cuales se manifieste el comportamiento van a ser decisivas para definir la gravedad.

¹⁰ Cuando el autor de un delito realiza el hecho deliberadamente y consciente del daño que va a producir. El dolo implica intención de provocar un daño, pero es indiferente que la persona que actúa con dolo sea consciente de estar realizando un acto antijurídico.

- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo **provocan el daño a cada una de las víctimas**, ya sea físico, psicológico o la dignidad de la víctima, a la vez que deriva en un daño colectivo sobre el conjunto de las mujeres, ya que es una manifestación sexista que indica tanto la cosificación de las mujeres, por el hecho de serlo, como el lugar de subordinación en el que cree que deben estar.
- El acoso sexual y por razón de sexo **son modalidades específicas de acoso** cuya nota diferenciadora es la estrecha conexión que mantienen con la igualdad y no discriminación del artículo 14 de la Constitución. Esta íntima conexión permite distinguir el acoso sexual y por razón de sexo del acoso moral que carece de componente discriminatorio¹¹.

5.5. El acoso virtual: un nuevo medio de acoso.

En el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece que las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Por ello, en el Protocolo es necesario incluir el ciberacoso como uno de los tipos de acoso contemplados.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Se incluyen en este epígrafe aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

El concepto ciberacoso alude al uso de los diferentes medios digitales con el objetivo de acosar a una persona de forma reiterada en el espacio de trabajo o existiendo una relación laboral. Este tipo de acoso se ha ido mencionando de manera transversal en diferentes tipologías, pues las motivaciones para llevar a cabo un

¹¹ El acoso discriminatorio es definido como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

acoso mediante medios digitales pueden ser muy diversas, pudiendo ser con fines sexuales, intentando causar un sometimiento psicológico, etc.

Entre otros ejemplos de ciberacoso, facilitamos a continuación:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.
- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos) o datos susceptibles de perjudicar a la víctima.
- Divulgar por Internet grabaciones en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona. La persona agresora se complace no sólo del acoso cometido sino también de inmortalizarlo, convertirlo en objeto de burla y obtener reconocimiento por ello. Algo que se incrementa cuando los medios de comunicación se hacen eco de ello.
- Hacer correr falsos rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima, de tal modo que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la misma.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.
- Dar de alta a la víctima en un sitio Web donde puede estigmatizarse y ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil o espacio falso en nombre de la víctima en el que ésta comparte intimidades, realiza demandas y ofertas sexuales explícitas, etc.
- Dar de alta en determinados sitios la dirección de correo electrónico de la persona acosada para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Usurar la identidad de la víctima y, en su nombre, hacer comentarios ofensivos o participaciones inoportunas en chats de tal modo que despierte reacciones adversas hacia quién en verdad es la víctima.
- Acosar a través de llamadas telefónicas silenciosas, o con amenazas, insultos, con alto contenido sexual, colgando repetidamente cuando contestan, en horas inoportunas, etc.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de whatsapp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora solo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral.

5.6. Niveles de gravedad del acoso.

Hemos definido las conductas de acoso más frecuentes, para poder precisar el nivel de gravedad adjuntamos un cuadro referido a los distintos tipos de acoso. Es preciso subrayar que tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Acoso sexual

Escala de gravedad	Descripción de la acción
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Sin el ánimo de tratarse de un listado cerrado, a continuación, ofrecemos ejemplos para facilitar la identificación de la conducta, así como una orientación respecto a la gravedad del mismo, sin olvidar que cada caso ha de ser analizado pormenorizadamente.

5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades /capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar postruptura.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas. • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación y otros medios.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...).

Acoso por razón de sexo

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) indica que el acoso por razón de sexo es un tipo de infracción muy grave, ya sea realizada por la entidad o del ámbito que alcanzan las facultades de dirección de la entidad, incluido el llevado por terceras personas. A nivel orientativo, facilitamos la siguiente tabla:

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear el trabajo o impedir—deliberadamente—el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento...). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad.

5.7. Algunos mitos o “tópicos” en torno al acoso¹².

A continuación, ponemos de manifiesto el contraste de algunos de los mitos o tópicos más comunes con la realidad en materia de acoso.

Mitos	Realidades
El acoso sexual es poco frecuente.	Se considera que entre el 40%-60% de las mujeres han sufrido a lo largo de su vida algún episodio de acoso.
Se exagera la gravedad del acoso cuando lo que se produce en realidad son conductas triviales e inofensivas.	En la mayoría de los casos las consecuencias del acoso son devastadoras para la víctima viéndose obligadas a abandonar el puesto de trabajo y arrastrando enormes secuelas psicológicas.
Si no hay intencionalidad en la persona acosadora, no hay acoso.	En la medida que los comportamientos de acoso, voluntaria o deliberadamente, producen efectos objetivos (ofensa, humillación, hostigamiento), pueden considerarse acoso sexual con independencia de la voluntad de quien los produce.
Las mujeres utilizan las denuncias de acoso para fines ajenos a su protección (la venganza o el resentimiento).	Las denuncias falsas no alcanzan el 1% de las quejas que se formulan.
Las mujeres que sufren acoso son responsables de él por su actitud o apariencia provocativa.	Este argumento es una auto justificación en mano de quienes acosan. Los estudios demuestran que las víctimas de acoso responden a apariencias físicas, modos de vestir, edad, y comportamientos muy variados.
El acoso desaparece si lo ignoras.	En general la actitud de la persona acosadora no desaparece por ignorarlo, al contrario, la indiferencia será interpretada como consentimiento o conformidad.
Las personas que acosan son de niveles jerárquicos superiores.	El acoso se puede producir por una persona de nivel superior, del mismo nivel o de nivel inferior.
Si el acoso tiene lugar fuera del ámbito laboral no se puede llamar acoso.	El acoso también se produce fuera del trabajo, por ejemplo en viajes de negocios, celebraciones, etc.
Si ha habido una relación afectiva no existe el acoso.	El hecho de que haya existido una relación afectiva no invalida la existencia de acoso.
Si la víctima no manifiesta que no está de acuerdo con la conducta, no existe acoso.	El acoso existe aunque la víctima no haya declarado que no está de acuerdo con la conducta de quien acosa.

¹² Maite Jareño “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral” en “Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción” coordinación Luz Martínez Ten, Carlos de Fuentes. Ed Catarata. Pg.219-220. 2020

Mitos	Realidades
Si solo ha ocurrido una vez no puede decirse que ha habido acoso sexual.	Normalmente este tipo de conductas no suele realizarse de forma aislada, sino que suelen ser comportamientos sostenidos en el tiempo o realizados de forma repetida y mantenida. Sin embargo, también pueden producirse en un solo acto, por lo que bastaría un solo hecho grave para considerar que ha existido acoso sexual.
Si la mujer actúa denunciando desde el primer momento, el acoso no llegaría a ser grave.	El problema es que no siempre es fácil detectar el acoso sexual o por razón de sexo en sus momentos iniciales, ya que este se percibe por la víctima de una forma ambigua, suponiendo respuestas ambivalentes. Al igual que en otras actuaciones que se producen en el ciclo de la violencia de género, suele existir ambivalencia en los comentarios y actuaciones, de forma que en el inicio, a la víctima le resulta difícil interpretar lo que está sucediendo.
Las conductas de acoso sexual o por razón de sexo no tienen un componente sexista.	Si. Las conductas de acoso hacia las mujeres se realizan con una intencionalidad machista que cosifica y cuestiona la posición en igualdad de la mujer.
El acoso suele ser una conducta esporádica.	No. El acoso, y más cuando es grave, suele ir acentuándose en intensidad gradualmente, comenzando con conductas de menor gravedad, hasta que las intenciones de la persona acosadora se manifiestan de forma evidente.
El flirteo o el cortejo son conductas de acoso.	No necesariamente, la diferencia entre flirteo y acoso está en el acercamiento desde una posición de igualdad en el que la persona que lo recibe, lo hace con agrado. Por lo tanto, en las situaciones de cortejo, como en otras muchas que nos podemos encontrar en la comunicación e intercambio de señales de agrado o cariño en el ámbito laboral (por ejemplo, invitar a un café, comentar lo bien que te sienta una prenda, etc.) cuando se producen en términos de respeto y reconocimiento, no son acoso sexual o por razón de sexo.

5.8. Las consecuencias del acoso sexual o por razón de sexo en las víctimas.

Las situaciones de acoso en el trabajo repercuten en la vida y relaciones de la víctima. La situación de estrés que vivencia tiene consecuencias en el estado de ánimo, la auto percepción, la seguridad y las relaciones con el entorno. Cada víctima responde al estrés que supone el acoso de forma distinta, tanto en los tiempos, como en la percepción de la gravedad del hecho, la capacidad para

pedir ayuda o en la erosión de la autoimagen. Pero en todos los casos, la vida personal y familiar se ve afectada, porque como en otros sistemas de violencia, el acoso logra quebrar el equilibrio emocional, por lo que los síntomas de angustia y miedo, continúan una vez acaba la jornada laboral.

Entre los efectos más comunes se encuentran¹³:

- Alteraciones físicas de la salud: ansiedad, insomnio, depresión y cansancio.
- Sentimiento de inseguridad, inquietud y culpa, lo que comporta un bloqueo de la autoestima.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión ante las responsabilidades laborales.
- Desarrollo de estrés físico y emocional.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas patologías pueden llegar a convertirse en patologías como depresión y ansiedad constitutivas de accidente laboral. Las enfermedades psicosociales no se incardinan dentro del catálogo de enfermedades profesionales, pero sí se ha admitido su consideración como accidente de trabajo y ello permite el acceso a las prestaciones de seguridad social derivadas de contingencia profesional y, en su caso, la imputación del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

¹³ Arbonés Lapena, Hilda Irene "Violencia en el trabajo: el acoso sexual". Ed Bomarzo. 2019, pg 41

**¿QUÉ SON LOS
PROTOCOLOS DE
PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRA LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL TRABAJO?**

6.1. Definición y marco normativo del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo es un conjunto ordenado de medidas negociadas entre la empresa, o administración pública y la representación legal de las personas trabajadoras con dos objetivos:

1. Realizar acciones de prevención que garanticen un entorno laboral seguro, libre de acoso sexual, que erradique cualquier forma de discriminación por razón de sexo y promueva la igualdad real entre mujeres y hombres. Entre ellas destacan:
 - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
 - Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y /o por razón de sexo.
 - Identificar conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
2. Establecer procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias, la protección y apoyo a las víctimas, así como la restitución de sus derechos laborales.

Todas las empresas y administraciones independientemente del número de personas trabajadoras tienen la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención dar cauce a las denuncias o reclamaciones, tal y como se establece en la LOI, en los artículos 48.1 y 48.2 en los que se indica la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, en su Art. 12. Establece que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.”

En el ámbito de la Función Pública las acciones de prevención y de sanción tienen su apoyo en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tienen derecho toda persona empleada pública, según recoge el artículo 14, letras b) y h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado y el artículo 4e) del 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido además por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

6.2. Contenidos del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.

El protocolo se organiza en los siguientes apartados:

- 1.- Declaración de principios y definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 2.- Medidas de prevención y sensibilización por acoso sexual y por razón de sexo.
- 3.- Información sobre los procedimientos y medidas.
- 4.- Procedimientos de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que puedan producirse y medidas cautelares.
- 5.- Formularios para presentar en el canal de denuncias.

El desarrollo de las distintas partes se concreta en el siguiente índice:

- 1.- Compromiso.
- 2.- Normativa y aplicación.
- 3.- Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.- Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.- Periodo de vigencia.
- 7.- Principios de actuación y garantías.
- 8.- Espacios de aplicación del protocolo.
- 9.- Constitución y funciones de la comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- 10.- Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- 11.- Cumplimiento y entrada en vigor.
- 12.- Anexos

En el apartado 9 de la presente Guía se facilita una propuesta de Protocolo que puede ser tomada como referencia para nuestra labor sindical.

6.3. Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

- *Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.*

Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

Así mismo, se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

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

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones o modalidades de trabajo, así como en la organización de éste, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

- *Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.* La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual; Artículo 9 del convenio 190 de la OIT). Asegurando que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual; compartiendo los resultados y conclusiones con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al objeto de ejercer vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.

- *Divulgación del Protocolo.* Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo. Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido del protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como los valores y principios que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- *Formación.* Promover acciones formativas y de sensibilización, enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras. La entidad deberá promover la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual). Además, se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- *Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación* en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

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

La empresa mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6.4. Principios y garantías de actuación en el Protocolo.

- > **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- > **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera, quien sea responsable del centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- > **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- > **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas. Estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

- > **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- > **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- > **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas.
- > **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- > **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

6.5. Espacios de aplicación del Protocolo.

El protocolo será de aplicación, conforme a lo establecido en el Convenio 190 de la OIT, a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

6.6. Participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La negociación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo con la representación legal de las personas trabajadoras contribuye a garantizar el procedimiento tanto preventivo como de actuación en el proceso. En este sentido proponemos la constitución de una comisión paritaria entre la dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) con las siguientes propuestas:

- ✓ Composición paritaria. Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos.
- ✓ Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.
- ✓ Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.
- ✓ La comisión tendrá la duración del plan de igualdad, por un máximo de cuatro años.
- ✓ Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

6. ¿QUÉ SON LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL?

- ✓ En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.
- ✓ En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo. Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- ✓ Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
- ✓ La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.
- ✓ Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.
- ✓ Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, serán propuestas por la comisión instructora a la dirección de la empresa, siendo la decisión final responsabilidad de esta.
- ✓ En el seno de la comisión instructora de acoso, el informe será realizado de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, se incluirán las aportaciones particulares que pudiera haber.

- ✓ Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.
- ✓ El tiempo empleado por la Representación Legal de las personas Trabajadoras o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

6.7. Medidas de intervención frente al acoso.

Más allá de lo que pueda establecerse en los diferentes protocolos de actuación en la empresa, lo cierto es que en muchas ocasiones los episodios de acoso (o sus consecuencias) deben ser ventilados en sede judicial. Para acreditar la situación de acoso ante los tribunales se debe tramitar la demanda por medio del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales (art. 177 y siguientes de la Ley Reguladora Jurisdicción Social) y, una vez conseguida la declaración de acoso se ofrecen por el ordenamiento jurídico un abanico de posibilidades sancionadoras y/o reparadoras de las que se señalan a continuación algunas de las más significativas:

MEDIDAS REPARADORAS

Extinción indemnizada del contrato de trabajo: En el art. 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores se recoge que “cualquier incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario” se considerará justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo (la indemnización será la correspondiente al despido improcedente). Para que el supuesto se materialice se exige que haya existido conocimiento por parte de la empresa de la situación de acoso y que haya mantenido frente a la misma una actitud de pasividad.

Protección social por el daño derivado del acoso sexual y sexista: Desde el ámbito del trabajo la declaración de acoso apertura una serie de mecanismos de compensación del daño. En primer lugar, se activan las prestaciones de la Seguridad Social (el art. 169 de la Ley General de la Seguridad Social reconoce las prestaciones derivadas de contingencias comunes como situaciones determinantes de incapacidad temporal), las mejoras voluntarias (si es que existen pues derivan de la voluntad unilateral del empresario, se regulan en los arts. 43 y 238 de la Ley General de Seguridad Social) así como el recargo de prestaciones.

Recargo de prestaciones: El art. 164 de la Ley General de la Seguridad Social prevé un incremento que oscila entre el 30-50% de las prestaciones de la seguridad Social que será recibido por la persona trabajadora (y recae directamente

sobre el empresario) cuando la contingencia se haya ocasionado por un incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Indemnización por daños y perjuicios: se trata de un instrumento de compensación del daño sufrido por la situación de acoso y que pretende la restitución in integrum de la víctima. Deriva de las prescripciones de los artículos 1101 del Código Civil y del 42.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La práctica de los tribunales ha convenido en aplicar el “baremo de circulación” para el cálculo de las indemnizaciones correspondientes.

Indemnización por daño moral derivado de la lesión de un derecho fundamental: el art.183 de la Ley de la Jurisdicción Social señala que de apreciarse la vulneración de un derecho fundamental *“el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”*.

MEDIDAS SANCIONADORAS

Responsabilidad administrativa derivada de la ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS): El artículo 8.13 tipifica como muy grave *“el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”* y el artículo 8.13 bis tipifica entre otros, el acoso por razón de sexo, *“cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*, figurando la sanción en el artículo 40.1.c) con sanciones económicas que alcanzan multas, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Despido disciplinario por acoso en la empresa: el acoso sexual o el acoso por razón de sexo llevado a cabo por un trabajador tiene la calificación de incumplimiento contractual grave que da lugar al despido disciplinario (véanse los arts. 54.2 letra g) del ET y el 95.2.b) del EBEP).

Responsabilidad penal por acoso sexual: para el supuesto del acoso sexual el art. 184 del CP tipifica el acoso sexual. El art 172 ter el acoso digital. Y artículo 173 tipifica el acoso moral, dentro del cual, entendemos comprendido el acoso por razón de sexo.

6.8. Derechos laborales de las víctimas de violencia sexual (que incluyen a las víctimas de acoso sexual).

Las víctimas de violencias sexuales así como las víctimas de violencia de género tendrán derecho en los siguientes derechos laborales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de Seguridad Social:

- > **Ordenación del tiempo de trabajo:** reducción jornada con la disminución proporcional del salario, reordenación tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible, etc.), así como también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- > **Movilidad geográfica:** derecho preferente a ocupar otro puesto del trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades.

- > **Suspensión del contrato** por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, 6 meses prorrogables trimestralmente hasta 18 meses (por tutela judicial). Da lugar a situación legal de desempleo y el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- > **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (da lugar a situación legal de desempleo).

- > **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

- > **Presunción de nulidad:**
 - La extinción por causas objetivas:
Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

 - Despido disciplinario:
Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

- > **Acreditación de la situación legal de desempleo:**
La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

- > Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o víctimas de violencias sexuales, se consideran en situación legal de desempleo y podrán solicitar la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión, y extinción del contrato siempre que reúnan los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de la seguridad social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- > La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima

de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- > La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

- > Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Por otro lado, las **funcionarias públicas víctimas de violencia de género**, así como las **funcionarias públicas víctimas de violencia sexual** para hacer efectivo el derecho a tendrán derecho a: los siguientes permisos contemplados en Estatuto Básico de Empleado Público:

- > **las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- > **para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral**, tendrán **derecho a la reducción de la jornada** con disminución proporcional de la retribución, o la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la **adaptación del horario**, de la aplicación del **horario flexible** o de **otras formas de ordenación del tiempo** de trabajo que sean aplicables,

en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

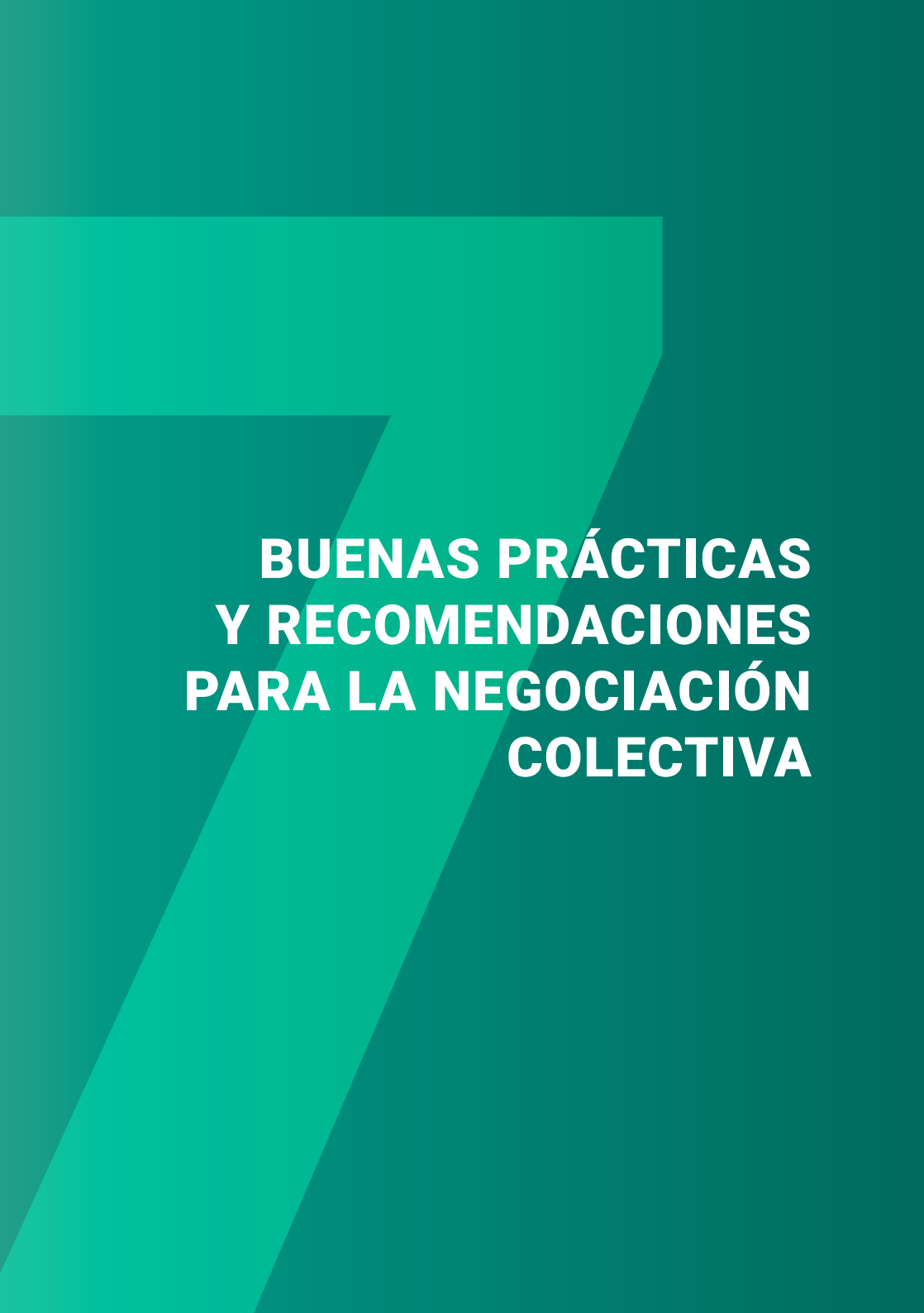
En los supuestos de reducción de jornada, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- > **Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual de centro de trabajo:** las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- > **Excedencia:** las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

The background is a solid teal color. A large, stylized number '7' is overlaid on the page, rendered in a lighter shade of teal. The '7' is composed of several geometric shapes: a horizontal bar at the top, a vertical stem, and a diagonal bar that crosses the stem. The text is centered over the '7' graphic.

**BUENAS PRÁCTICAS
Y RECOMENDACIONES
PARA LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

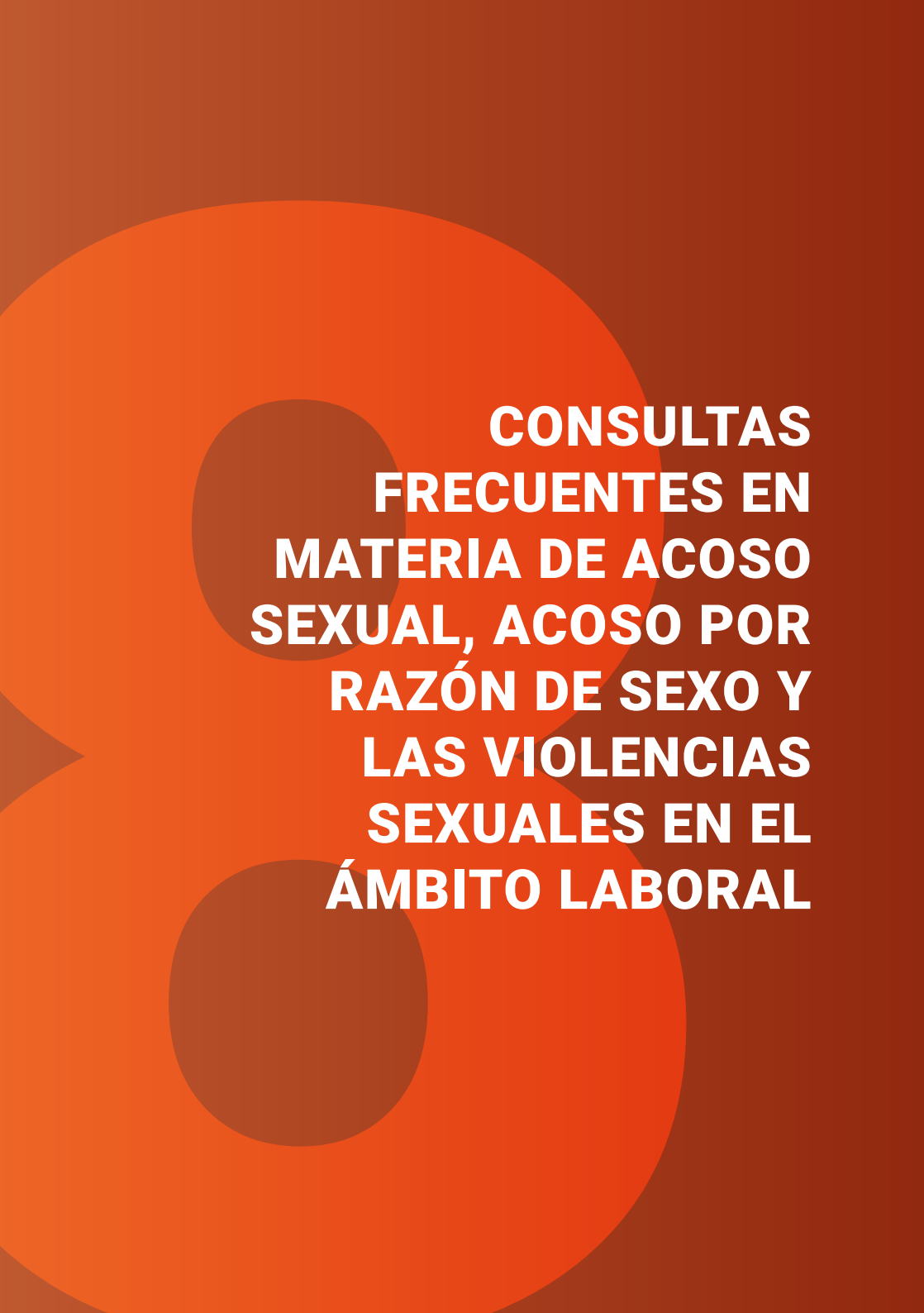
En este apartado se recogen Buenas Prácticas fruto de la negociación por la representación de las personas trabajadoras que tienen como objetivo la mejora en la sensibilización, prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y las violencias sexuales en el ámbito laboral. De igual manera, se proporcionan indicadores para cada una de las medidas, para facilitar el seguimiento, evaluación y mejora de las mismas.

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
PROTOCOLO Y COMPROMISO DE LA EMPRESA	
<p>Actualizar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de acuerdo a la modificación del artículo 48 de la Ley de Igualdad 3/2007, ampliando las medidas de prevención y actuación a todas las conductas contra la libertad sexual, incluidas las que puedan producirse en el ámbito digital (si aún no se ha realizado).</p>	<p>Protocolo actualizado. Canales de difusión del protocolo actualizado entre la plantilla.</p>
<p>Realizar un procedimiento de coordinación entre protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con empresas auxiliares o subcontratistas con las que se trabaje.</p>	<p>Procedimiento de coordinación previsto en los protocolos de las empresas afectadas. Canales de difusión del protocolo.</p>
<p>Declaración pública de tolerancia cero con el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Disponibles en el tablón de anuncios e intranet de la empresa.</p>	<p>Ruta del apartado donde se encuentre disponible el compromiso en la página web.</p>
<p>Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios contemplados en el Protocolo, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.</p>	<p>Declaración de compromisos y número de documentación revisada y/o actividades realizadas.</p>
<p>Compromiso a la asignación de los medios humanos y materiales necesarios para la prevención y actuación a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.</p>	<p>Presupuesto destinado.</p>

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
FORMACIÓN	
<p>Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.</p>	<p>Indicar el número de formaciones que se imparten en esta materia desagregando por sexo el número de participantes en las mismas y el número de horas realizadas. Materiales del curso.</p>
<p>Formación integral destinada al personal de Dirección, personas responsables de equipo y la representación legal de las personas trabajadoras con funciones en materia de igualdad y prevención para la aplicación de principios y valores, procedimiento de prevención y resolución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.</p>	<p>Material del curso, número de horas realizadas por persona, desagregadas por sexo e indicando el nivel de responsabilidad.</p>
DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
<p>Promover la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Traducir el Protocolo para que sea accesible al personal que no habla castellano. - Difundir el Protocolo a todos los niveles de la empresa a través de un Plan de Comunicación. 	<p>Protocolo traducido. Difusión del Protocolo: medios, número de campañas. Número de personas que han recibido el protocolo.</p>
<p>Habilitación de un espacio en la intranet corporativa destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>	<p>Espacio intranet habilitado.</p>
<p>Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento. Entrega del Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.</p>	<p>Documentación del proceso de acogida personal de nuevo ingreso. Número de nuevas incorporaciones desagregado por sexo a las que se ha entregado el manual de acogida.</p>
<p>Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, ejemplos de acoso, vías de denuncia de las situaciones que se produzcan, tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el Protocolo; con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.</p>	<p>Campañas realizadas. Canales de difusión de las campañas.</p>
<p>Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.</p>	<p>Número de comunicados y formaciones y horas realizadas, desagregado por sexo y categorías profesionales.</p>

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
<p>Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).</p>	<p>Consideración obligatoria de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el informe diagnóstico de los Planes de igualdad.</p>
<p>Asegurar que la empresa incluye el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).</p>	<p>Plan de prevención de riesgos laborales que tiene en cuenta el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>
<p>Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.</p>	<p>Número de preguntas relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo incluidas en la evaluación de riesgos psicosociales y de clima laboral.</p>
MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS	
<p>Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.</p>	<p>Número de procesos activados.</p>
<p>Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.</p>	<p>Asesoramientos y apoyos prestados. Método de difusión del protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia sexuales y violencia de género.</p>
<p>Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.</p>	<p>Asesoramientos y apoyos prestados.</p>

BUENA PRÁCTICA	INDICADOR PARA SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN
Asegurar la entrega a la persona denunciante y a la persona denunciada de una copia a la finalización del expediente informativo de la investigación.	Inclusión expresa en el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.	Nuevas medidas adoptadas. Inclusión expresa en el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Facilitar a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa la posibilidad de trasladar, por escrito, los motivos de su renuncia.	Número de escritos y análisis de las causas alegadas.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Facilitar información anual a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre los casos que han activado el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y la resolución de los mismos.	Informe anual sobre el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, indicando número de denuncias, resolución y medidas adoptadas.
Compartir información con la Comisión de igualdad sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.	Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.
Realizar una evaluación anual sobre el cumplimiento del mismo, casos producidos y posibles actualizaciones y mejoras al documento. En esta evaluación se incluirá una tabla de casos de acoso que se hayan producido durante el año y se trasladará a la Junta Directiva, al Comité de Dirección y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).	Informe de evaluación anual.



**CONSULTAS
FRECUENTES EN
MATERIA DE ACOSO
SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO Y
LAS VIOLENCIAS
SEXUALES EN EL
ÁMBITO LABORAL**

1. ¿El acoso sexual se da solo hacia las mujeres? ¿Cuál es su prevalencia en el ámbito laboral?

No, sin embargo, estudios y encuestas constatan que las que sufren mayoritariamente acoso sexual son mujeres.

Los datos recogidos por la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019** apuntan que un **40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España** han sufrido, en algún momento de su vida una **situación de acoso sexual**. De éstas, el 19% informaron que el agresor era “otra persona del trabajo” (12,5%) o “Jefe o Supervisor” (6,5%). Además, el 5,3% de las mujeres que han sufrido acoso sexual refirieron haber recibido amenazas de consecuencias negativas en el trabajo si rechazaban las propuestas o avances sexuales.

Más recientemente, la **Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022**, recoge que del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, **el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. El 88,5% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaron que el agresor había sido un hombre**, siendo este porcentaje 8 veces superior al de agresoras mujeres. Además, atendiendo al tipo de persona agresora, del total del 25,1% cometido por hombres en el ámbito laboral, el 13,1% fue cometido por un compañero de trabajo, el 9,3% por un cliente y el 9% por un jefe.

2. ¿El acoso sexual es una forma de violencia sexual?

Sí, el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual define la noción de violencias sexuales, entendiendo como tales *“cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”*.

Por tanto hemos de considerar el acoso sexual como una forma de violencia sexual.

3. ¿Es obligatorio que en todas las empresas se adopten medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo?

Sí, todas las empresas están obligadas a promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral incidiendo, especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

- **Base legal de la obligación**

- Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, que da cumplimiento a las exigencias del Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales,
- Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres.

4. Y las Administraciones públicas, ¿están obligadas a negociar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Sí, las administraciones públicas deben negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Base legal**

Para las Administraciones públicas, además de la base legal previamente citada, de forma específica la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 62 sobre 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.

Y el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Este Real decreto es el instrumento a través del cual se procede a la aprobación formal del «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella», en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS QUE ATENTEN CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD EN EL TRABAJO.

5. ¿Dónde deben negociarse los protocolos de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral?

Los protocolos de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo deben formar parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo para las empresas que están obligadas a negociar un plan de igualdad o voluntariamente han implantado un plan de igualdad.

Pero además, los convenios colectivos deben incorporar protocolos de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual para implantarlos en aquellas empresas que no dispongan de un plan de igualdad ni de protocolo de actuación.

6. ¿Qué principios deben seguir todos los procedimientos de actuación contra el acoso que negocie UGT?

Los procedimientos de actuación deben responder a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y de las medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Imparcialidad y contradicción: audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- d) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- e) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- f) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- h) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- i) Con la activación del protocolo, los hechos denunciados tendrán presunción de veracidad, respetando los principios de audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las partes afectadas durante el procedimiento.
- j) El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- k) Adopción de medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

COMISIÓN INSTRUCTORA

7. ¿Deben participar los sindicatos en la comisión de acoso sexual o por razón de sexo? ¿Cuál es su función?

Sí, la participación sindical es clave para garantizar imparcialidad y defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

Entre las funciones sindicales se encuentra:

- > Asesorar y acompañar a la víctima durante el proceso.
- > Velar por la correcta aplicación del protocolo.
- > Participar en la elaboración y revisión de los protocolos de acoso.
- > Recibir y gestionar denuncias.

- > Realizar investigaciones con imparcialidad y confidencialidad.
- > Emitir conclusiones y proponer medidas.
- > Cualesquiera otras que se negocien por la parte de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en su caso, que sean oportunas y adecuadas.

8. ¿La comisión de acoso sexual o por razón de sexo por quién está formada? ¿Pueden ser personas voluntarias o designadas por la dirección?

La composición de la comisión encargada del procedimiento de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual debe garantizar imparcialidad, confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas. Así mismo se garantizará la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes.

• **Miembros**

- Por parte los representantes de las personas trabajadoras, pueden formar parte de la comisión las personas miembros del comité de empresa, delegados de personal y/o delegados y delegadas sindicales .
- Por parte de la empresa, personal de dirección de recursos humanos o la persona que designe esta.
- Si la Comisión lo considera oportuno o el protocolo lo contempla, se podrá contar con la participación de personas expertas en igualdad, siempre y cuando haya acuerdo por ambas partes.

Designación: Las personas serán designadas por cada una de las partes, y lo aconsejable es que sean miembros de la comisión de igualdad y/o de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, si está constituida en la empresa.

Requisitos: Los miembros deberían contar con formación específica en igualdad y en estas materias. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

9. ¿Deben todas las personas que forman parte de la comisión firmar un documento de confidencialidad? ¿Y los testigos?

Sí, tanto los miembros de la comisión como los testigos deben firmar un compromiso de confidencialidad. Esto garantiza la protección de las partes implicadas y el cumplimiento del principio de confidencialidad.

10. ¿Cuál es la misión de la comisión instructora en los procedimientos contra de acoso sexual o por razón de sexo, otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo?

El protocolo deberá contener las funciones y competencias que tendrán las personas que participen en la comisión. Estas podrán ser:

- > La recepción de las denuncias.
- > Investigación de los hechos denunciados.
- > Recomendar las medidas cautelares que se precisen, en su caso.
- > Recabar la información necesaria del entorno de las partes implicadas.
- > Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- > Proponer medidas y sanciones en su caso o bien archivar las actuaciones en su caso.
- > Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- > Velar por las garantías del protocolo de actuación.

11. Dentro de la comisión instructora de acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo ¿quién determina la aplicación de la sanción una vez probado el acoso?

La comisión tiene un papel técnico y emite un informe con sus conclusiones y propuestas.

Sin embargo, la decisión y aplicación de las medidas o la sanción en su caso, es responsabilidad de:

- La dirección de la empresa: Basándose en el informe de la comisión, aplica las sanciones previstas en el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores (despido disciplinario, amonestación, etc.).
- La autoridad laboral competente o/y la autoridad judicial en los casos que el asunto llegue a los tribunales.

No obstante, la empresa debe siempre actuar en caso de denuncia o reclamación interna.

12. ¿Puede formar parte de la comisión de acoso la persona denunciada? Por ejemplo, si se trata de un superior o un compañero que ya estaba designado. ¿Qué hay que hacer?

No, la persona denunciada, el presunto acosador no puede formar parte de la comisión. Debe ser apartada inmediatamente de cualquier participación en el proceso. Si esta era miembro de la comisión, debe designarse otra persona en su lugar para garantizar la imparcialidad.

De igual forma la víctima de acoso sexual no puede formar parte de la comisión instructora.

13. ¿Los informes de la comisión de acoso pueden compartirse con la sección sindical?

No directamente.

- Los informes son confidenciales y solo pueden compartirse si el protocolo lo contempla y siempre que se protejan los datos personales de las partes implicadas.
- La sección sindical puede ser informada de las conclusiones generales, medidas aplicadas o del procedimiento seguido, pero nunca de detalles sensibles o información que permita identificar a las personas involucradas, según lo estipulado por la Ley de Protección de Datos (LOPDGDD).

14. ¿La posible víctima y la persona denunciada deben tener acceso a las actas del proceso?

Ambas partes tienen derecho a acceder a las actas relacionadas con su caso, pero:

- Deben limitarse a la información estrictamente necesaria para garantizar el ejercicio de su defensa o derechos.
- Se debe proteger la confidencialidad de terceras personas (como testigos).
- Según la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, debe anonimizarse cualquier información que no sea imprescindible.

15. Si la conducta de acoso por un superior o un compañero ocurre fuera del espacio laboral, ¿hay que intervenir?

Sí, según el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo que España ratificó en 2022 y ha entrado en vigor en 2023, se considera violencia y acoso en el mundo del trabajo cuando ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- lugares donde se paga a las personas trabajadoras, donde toman su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por la parte empleadora, y
- los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por tanto, sí hay que intervenir, aunque la conducta de acoso ocurra fuera del lugar de trabajo e incluso cuando suceda por medios digitales fuera del horario laboral.

16. Si el acoso se produce por parte de la clientela o personas usuarias, ¿la empresa o la entidad tienen responsabilidad en la protección de la persona trabajadora?

Sí, la empresa es responsable de proteger a su personal de terceras personas (clientela, empresas proveedoras, etc.):

- El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que la empresa debe garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Deben tomarse medidas preventivas, como limitar el contacto con la persona denunciada o buscar alternativas laborales para la víctima.

DENUNCIA

17. ¿Es lo mismo denuncia anónima que denuncia privada?

No son lo mismo, y cada una tiene implicaciones diferentes:

- Denuncia anónima:

El denunciante no se identifica. Esto puede dificultar la investigación, ya que puede no haber un testimonio directo.

Aunque es válida para iniciar investigaciones internas, su fuerza probatoria es limitada, sobre todo si no se aportan pruebas adicionales.

En el marco del Canal de Denuncias regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la empresa debe habilitar un sistema que permita las denuncias anónimas, pero esto no exige de garantizar un seguimiento adecuado. Desde UGT consideramos que este Canal de Denuncias no es el adecuado para realizar las denuncias en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

- Denuncia privada:

El denunciante se identifica y aporta información directamente.

La confidencialidad debe estar garantizada por el protocolo, protegiendo la identidad de la persona denunciante.

18. Si al canal de denuncias llega un posible acoso sobre una compañera y esta no quiere denunciar, ¿se puede hacer algo?

Si la víctima no desea formalizar la denuncia, la empresa puede actuar de oficio si:

- Existen indicios claros de que se ha cometido un acto de acoso sexual o por razón de sexo.
- Hay testigos o pruebas que respalden el caso.
- El acoso afecta al entorno laboral o a la seguridad de la persona acosada o de otras personas trabajadoras.

El protocolo debe garantizar la confidencialidad de la víctima, pero se pueden tomar medidas preventivas incluso sin su consentimiento, como separar a las partes implicadas o reforzar las acciones de sensibilización y prevención, velando por la protección de la seguridad y salud de la trabajadora desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA

19. ¿Qué responsabilidad tiene la dirección de la empresa cuando se ha producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y la empresa no ha actuado?

La dirección de la empresa tiene una responsabilidad integral, que puede ser administrativa, civil y penal:

1. Responsabilidad administrativa:

- Según el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva la empresa debe prevenir y abordar el acoso. Si no lo hace, puede ser sancionada por infracción muy grave, con multas de hasta 187.515 euros.
- Art 8.13 LISOS. Es una infracción muy grave el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- Art 8.13 bis LISOS. Es una infracción muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

2. Responsabilidad civil:

- La empresa puede ser condenada a indemnizar a la víctima por daños morales y materiales, conforme al artículo 1101 del Código Civil.

3. Responsabilidad penal:

- La Ley Orgánica 10/2022 introduce la responsabilidad penal de las personas jurídicas, conforme al artículo 173.1 (delitos contra la integridad moral) y 184.5 (acoso sexual) del Código Penal. De ese modo, la empresa debe actuar con diligencia, tanto en la prevención como en la actuación ante una situación de acoso.

20. Si una persona trabajadora ha puesto la denuncia en su empresa y el procedimiento no se ha puesto en marcha, ¿qué debe hacer?

Cuando una empresa no activa el protocolo tras la denuncia, incumple su obligación legal, y la trabajadora puede actuar en varias vías:

1. Reclamación interna:
 - > Presentar un escrito formal (preferiblemente por burofax o correo certificado) reclamando la activación del protocolo.
 - > Involucrar al comité de empresa o representantes sindicales para que exijan a la empresa cumplir con su deber.
2. Inspección de Trabajo:
 - > Denunciar la inacción de la empresa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), aportando pruebas de la denuncia original y la falta de actuación.
 - > La Inspección investigará la situación y podrá sancionar a la empresa por no aplicar las medidas preventivas exigidas por la Ley de Igualdad y la normativa laboral.
3. Vía judicial:
 - > Presentar una denuncia ante los juzgados de lo social o de lo penal si el acoso constituye un delito, conforme al artículo 184 del Código Penal.

21. ¿Cuándo debemos recurrir a Inspección de Trabajo en las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo?

Se debe acudir a la Inspección de Trabajo cuando:

- La empresa no tiene protocolo: Si la empresa carece de protocolo de prevención o medidas para abordar el acoso.
- No se activa el protocolo: Cuando la denuncia interna no genera ninguna respuesta por parte de la empresa.
- Se vulneran derechos: Si hay represalias contra la víctima o incumplimiento de las medidas acordadas en el protocolo.
- Ambiente laboral: Cuando el acoso genera un entorno laboral tóxico y la empresa no adopta medidas correctivas.
- En cualquier caso, que se tome la decisión de denunciar por parte de la persona acosada, de la comisión instructora, de la representación legal de las personas trabajadoras o de la propia empresa.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social tiene competencias para investigar estos hechos, imponer sanciones y ordenar a la empresa que adopte medidas correctivas. Además, su actuación es confidencial, lo que protege a la víctima.

22. Si se ven indicios graves de acoso sexual, ¿debe la comisión denunciarlo a Fiscalía?

Si, siempre que se tenga conocimiento de un posible delito se debe denunciar ante la Fiscalía. Pues tal y como establece el artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cualquier persona o entidad que tenga conocimiento de un delito público (como el acoso sexual), tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de las autoridades.

23. ¿Qué se considera un delito de acoso sexual?

El Artículo 184 del Código Penal establece que:

- 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*
- 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.*
- 3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.*
- 4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.*

5. *Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.*

Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

24. Cuando la presunta víctima o la persona denunciada, el presunto acosador, no están de acuerdo con la resolución de la comisión, ¿qué debe hacer?

Ambas partes pueden recurrir:

- Ante los tribunales de lo social, si afecta a derechos laborales.
- Ante los tribunales penales, si consideran que hubo delito.
- Presentar quejas ante Inspección de Trabajo.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES Y VIOLENCIA DE GÉNERO

25. ¿Cuáles son los derechos laborales de las víctimas de violencia de violencias sexuales y víctimas de violencia de género?

Las víctimas de violencias sexuales, así como las víctimas de violencia de género cuentan con los derechos laborales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de Seguridad Social:

- > **Ordenación del tiempo de trabajo:** reducción jornada con la disminución proporcional del salario, reordenación tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible, etc.), así como también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- > **Movilidad geográfica:** derecho preferente a ocupar otro puesto del trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de

reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades.

- > **Suspensión del contrato** por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, 6 meses prorrogables trimestralmente hasta 18 meses (por tutela judicial). Da lugar a situación legal de desempleo y el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- > **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual (da lugar a situación legal de desempleo).
- > **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- > **Presunción de nulidad**
 - La extinción por causas objetivas:
Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
 - Despido disciplinario:
Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

> **Acreditación de la situación legal de desempleo:**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

- > La trabajadora víctima de violencia de género y/o víctima de violencias sexuales, se consideran en situación legal de desempleo y podrán solicitar la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión, y extinción del contrato siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de la seguridad social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- > La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- > La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

- > Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

26. ¿Y cuáles son los derechos de las mujeres funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales?

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, así como las funcionarias públicas víctimas de violencia sexual para hacer efectivo el derecho a tendrán derecho a: los siguientes permisos contemplados en Estatuto Básico de Empleado Público:

- > **las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- > para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, **tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables**, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En los supuestos de reducción de jornada, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- > **Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual de centro de trabajo**: las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- > **Excedencia**: las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

27. Para ejercitar estos derechos las mujeres trabajadoras y/o las funcionarias víctimas de violencia de género, ¿cómo se acreditan las situaciones de violencia de género?

Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante:

- una **sentencia condenatoria** por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta Ley Orgánica 1/2004,
- una **orden de protección**,
- **o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima**,
- **o por el informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género,
- mediante **informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título**, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

• Base legal

Artículo 23 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

28. Y la acreditación de la existencia de violencias sexuales ¿cómo se realiza?

Las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante:

- una **sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual** en los términos previstos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual,

- una **orden de protección**,
- cualquier otra **resolución judicial** que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima,
- o **bien por el informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.
- **Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente,**
- **Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social**, en los casos objeto de actuación inspectora; **por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título**, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
 - **Base legal**

Artículo 37 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

29. Y en las mujeres víctimas de acoso sexual ¿tendrán derecho a estos derechos laborales?

Tendrán derecho a estos derechos siempre que se acredite la existencia de la situación de violencia sexual, por los medios anteriormente mencionados.

30. ¿Qué pruebas se deben aportar para demostrar una situación de acoso?

Todas aquellas que puedan demostrar los hechos, siendo muy importantes:

- Testimonios directos (de la víctima o testigos).
- Comunicaciones (emails, mensajes, grabaciones).
- Informes médicos o psicológicos.
- Actas internas del proceso.

31. ¿Cómo se penaliza el hecho de que los datos de un caso de acoso sean conocidos fuera de la comisión?

La filtración de datos es una infracción grave según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y puede ser sancionada con multas de hasta 300.000 euros.

32. ¿Cómo se deben articular los protocolos en los casos de uniones temporales de empresas UTES y grupos de empresa?

En los casos de uniones temporales de empresas o grupos de empresas que no tienen un plan de igualdad de grupo y, sin embargo, las patronales plantean negociar un único protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Nos encontramos con el problema de quién tiene legitimidad para negociar, ya que, al ser varias empresas, hay distintas comisiones de negociación y/o de seguimiento en cada plan de igualdad. Además, las UTES están compuestas por empresas con actividades muy distintas, consideramos que lo correcto sería tener en cuenta estas especificidades y que no existieran protocolos conjuntos para los grupos de empresa.

Desde UGT planteamos que cada empresa disponga de su propio protocolo.

33. Protocolos de acoso sexual sin presencia de representación legal de las personas trabajadoras en las comisiones instructoras.

Si bien las medidas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo han de ser negociadas, en el caso de que las empresas nieguen la presencia de la RLPT en las comisiones instructoras de acoso, se debe rechazar la integración del protocolo como herramienta derivada de la negociación del plan de igualdad. No obstante, se recomienda incorporar entre las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo la comunicación anual por parte de la empresa del número de denuncias presentadas, así como de las medidas adoptadas y su resolución, a la RLPT en virtud del artículo 64 del ET.

**PROPUESTA DE MODELO
DE PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y/O
ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRA LA
LIBERTAD SEXUAL**

ÍNDICE

1. Compromiso
 2. Contenido del protocolo
 3. Principios
 4. Medidas preventivas
 5. Activación del protocolo
 6. Sanción en su caso
 7. Ambito de aplicación
 8. Identificación de conductas
 9. Constitución y funciones de la comisión instructora
 10. La denuncia o reclamación
 11. Investigación urgente, rápida y confidencial
 12. Acta y expediente informativo
 13. La resolución del expediente de acoso y la adopción de medidas incluidas las medidas sancionadoras en su caso
 14. Seguimiento
 15. Vigencia y revisión
 16. Registro o depósito del protocolo
 17. Cuadro resumen de proceso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo
- Anexo I. Derechos de las víctimas de violencia sexual
- Anexo II. Modelo de denuncia en la empresa
- Anexo III. Real decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la administración general del estado y de sus organismos públicos

1. Compromiso

Con el presente protocolo, (nombre de la empresa) (y la representación de las personas trabajadoras/ organizaciones sindicales), manifiesta/n su compromiso unívoco con la prevención, actuación y erradicación frente a cualquier manifestación o conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contra la libertad sexual, incluidas todas aquellas producidas en el ámbito digital.

Se establece una política de tolerancia cero ante cualquier conducta que atente contra la dignidad, la integridad o los derechos fundamentales de las personas, como son las ya mencionadas.

Este protocolo busca fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, adoptando las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar este tipo de conductas en cualquiera de sus manifestaciones.

Así mismo (nombre de la empresa) asume el compromiso de informar de la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todo su personal, así como a todas aquellas entidades y personas incluidas en su ámbito de aplicación.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como las normas relativas a la violencia digital de la Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) (y representación de las personas trabajadoras/ organizaciones sindicales), al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha)

(FIRMA DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA EMPRESA) (y representantes de las personas trabajadoras/organizaciones sindicales)

2. Contenido del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, incluidas las producidas en el ámbito digital, **que ha sido negociado y acordado** por la comisión negociadora del plan de igualdad, (o con la representación de las personas trabajadoras/organizaciones sindicales) con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y de forma específica en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos en los que se dirá.

Para ello, este protocolo aúna **tres tipos de medidas** establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido:
 - ✓ Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario
 - ✓ Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

3. Principios

La empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual que puedan manifestarse en (NOMBRE DE LA EMPRESA).

(NOMBRE DE LA EMPRESA), al implantar este procedimiento, asume su

compromiso de prevenir, no tolerar, combatir, perseguir y sancionar cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, derechos económicos, etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de (NOMBRE DE LA EMPRESA) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (NOMBRE DE LA EMPRESA), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

4. Medidas preventivas

Se llevarán a cabo, al menos, por parte de (nombre de la empresa) las siguientes medidas de:

1. Formación y sensibilización

- ✓ Realización de programas formativos periódicos para todo el personal, al menos 1 vez al año y de mínimo 3 horas, por personal especializado en la materia.
- ✓ Realización de talleres específicos sobre acoso sexual ya acoso por razón de sexo, así como de violencia sexual para responsables de equipos y personal directivo.
- ✓ Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo,

trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad

- ✓ Realización de campañas periódicas de difusión sobre la materia.

2. Información y comunicación

- ✓ Informar y difundir el protocolo entre todo el personal, incluyendo nuevas incorporaciones y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de violencia sexual, de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidas las realizadas digitalmente.
- ✓ Informar al personal de las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y, especialmente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidas las producidas en el ámbito digital, y de las sanciones que acarrearán en el ámbito de su organización.
- ✓ Realización y distribución de material informativo accesible en formatos digitales y físicos.

3. Evaluación de Riesgos psicosociales

- ✓ Identificación de áreas o colectivos especialmente vulnerables.
- ✓ Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

4. Promoción de la igualdad

- ✓ Integración de la perspectiva de género en todas las políticas internas.

La empresa garantizará la participación activa y la negociación en la planificación y ejecución de medidas mencionadas con la **representación legal de las personas trabajadoras**. Así mismo podrá adoptar, previa negociación con dicha representación legal, otras medidas específicas para prevenir este tipo de conductas.

5. Activación del protocolo

En caso de estar sufriendo cualquiera de las conductas recogidas en este protocolo o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este

protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Será obligación de la empresa activarlo en caso de tener conocimiento de la posible comisión de las conductas a las que se refiere el presente protocolo en el ámbito de sus competencias.

6. Sanción en su caso

Instruido el correspondiente expediente, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (NOMBRE DE LA EMPRESA) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas como lo son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

7. Ámbito de aplicación

1. **Personas, empresas o entidades:** Este protocolo es aplicable a todo el personal que presta servicios en su organización cualquiera que sea su situación contractual, sea personal propio o procedentes de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, pasantes, personal becario, o aquellas que realizan voluntariado, los trabajadores y trabajadoras despedidos, las personas en búsqueda de empleo y los postulantes o candidatos a un empleo, así como a las empresas a las que desplace su propio personal y las empresas de las que procede el personal que trabaja en (nombre de la empresa).
2. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los **contratos suscritos con otras empresas**, ya que afectará a contratistas, subcontratistas y cualquier persona que preste servicios en el ámbito de la empresa.
3. **Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa** y, por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) no pueda aplicar el

procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

4. **Sectores, en su caso:** Este protocolo es aplicable a todos los sectores (público o privado), de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales y por tanto es aplicable a toda la organización (de la empresa, grupo de empresas, entidad pública, federaciones... de la UGT).
5. **Ámbito laboral y lugares:** El presente protocolo se aplica al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como a cualquiera otros de violencia sexual en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluidos los que se produzcan digitalmente:
 - a) En el lugar de trabajo, inclusive los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
 - b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; (acoso digital, virtual o ciberacoso)
 - e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
 - f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
 - g) En cualquier otro ámbito vinculado a la actividad laboral
 - h) ... (indicar otros ámbitos negociados, en su caso)
6. **Ocupaciones, modalidades de trabajo y puestos de trabajo en los que las personas trabajadoras y otras personas concernidas están más expuestas a la violencia sexual y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

En un plazo razonable de (días/ meses) se identificarán de forma específica por parte de (nombre de la empresa), en acuerdo (o consulta en su caso)

con la representación de las personas trabajadoras, las ocupaciones, modalidades de trabajo, y puestos en los que las personas trabajadoras están más expuestas al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o a otras conductas de violencia sexual, y que se integrarán en este punto del protocolo, así como las medidas para proteger a dichas personas trabajadoras de forma eficaz.

Pese a que son las mujeres las que mayoritariamente sufren este tipo de violencia, los hombres también pueden ser víctimas de este tipo de conductas, siéndoles de aplicación igualmente el presente protocolo, en su caso.

8. Identificación de conductas

Debe tenerse en cuenta que el Convenio 190 de la OIT establece: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea **que se manifiesten una sola vez** o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen **o sean susceptibles de causar**, un daño físico, psicológico, **sexual o económico**, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

8.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el **art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Teniendo en cuenta lo establecido en el **Convenio 190 de la OIT**, deben entenderse incluidos aquellos comportamientos, no solo que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, sino también aquellos que sean “susceptibles” de causar dicho efecto. Así mismo deben entenderse incluidos tanto los comportamientos que se manifiesten “una sola vez” como los que se manifiesten de manera reiterada. El daño posible o efectivo, no solo debe limitarse al físico, psíquico o/y sexual, sino también al económico, basando con que dichos comportamientos vayan dirigidos a crear, creen o sean susceptible de crear, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la víctima.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

Tipos de acoso sexual

✓ Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

✓ Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación, incluidas las que se lleven a cabo a través de medios digitales:

✓ Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

✓ **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

✓ **Comportamientos físicos:**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

8.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio 190 de la OIT, deben entenderse incluidos aquellos comportamientos, no solo que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, sino también aquellos que sean “susceptibles” de causar dicho efecto. Así mismo deben entenderse incluidos tanto los comportamientos que se manifiesten “una sola vez” como los que se manifiesten de manera reiterada. El daño posible o efectivo, no solo debe limitarse al físico y/o psíquico, sino también al sexual o al económico, bastando con que dichos comportamientos vayan dirigidos a crear, creen o sean susceptibles de crear, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la víctima.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica, física, o económica.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados de menores o personas dependientes que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

✓ Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

✓ **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

✓ **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

✓ **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

8.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología(*) el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

() Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.*

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Puede implicar: Amenaza (sexual, económica, física o psicológica). Daño a la reputación. Seguimiento y recopilación de información privada (spyware)(1). Suplantación de identidad. Solicitud de sexo. Acoso con cómplices para aislarla.

Acoso sexual en línea

Explotación, coacción. Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza). Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2) y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), Bullying sexualizado (5) Ciberflashing (6) outing (4).

- (1) *Spyware es un software que tiene dicho objetivo.*
- (2) *Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creeps-hots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.*
- (3) *Revelar información personal o la identidad.*
- (4) *Revelar la orientación sexual.*
- (5) *Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.*
- (6) *Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.*

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico. Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición. Discurso de odio sexista. Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación. Incitación al suicidio o a la autolesión. Abuso económico

Directiva violencia 2024

Por su parte, teniendo en cuenta la **Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, las siguientes conductas deben considerarse constitutivas de violencia digital, con independencia de que pueden ser punibles como delito:

Hay que tener en cuenta que estas conductas se pueden dar en el ámbito laboral.

Difusión no consentida de material íntimo o manipulado

- a) Hacer accesible al público, mediante tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), imágenes, vídeos o materiales similares que representen actividades sexualmente explícitas o las partes íntimas de una persona sin su consentimiento, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños a esa persona.
- b) Producir, manipular o alterar y, posteriormente, hacer accesible al público,

mediante TIC, imágenes, vídeos o materiales similares, haciendo que parezca que una persona está practicando actividades sexualmente explícitas, sin el consentimiento de dicha persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños a esa persona.

- c) Amenazar con cometer las conductas mencionadas en las letras a) o b) con el fin de coaccionar a una persona para que realice o acceda a que se realice determinado acto o se abstenga de realizarlo.

Ciberacecho

La conducta intencionada de someter reiterada o continuamente a otra persona a vigilancia, sin el consentimiento de esa persona o una autorización legal para hacerlo, mediante TIC, a fin de rastrear u observar los movimientos y actividades de dicha persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños a esa persona.

Ciberacoso

- a) La participación reiterada o continua en conductas amenazantes dirigidas contra otra persona, al menos cuando esa conducta implique amenazas de cometer delitos, mediante TIC, y cuando sea probable que cause en la persona un profundo temor por su propia seguridad o por la seguridad de las personas a cargo;
- b) La participación, junto con otras personas, mediante TIC, en conductas amenazantes o insultantes accesibles públicamente dirigidas contra una persona, cuando sea probable que tal conducta cause graves daños psicológicos a esa persona;
- c) El envío no solicitado a una persona, mediante TIC, de una imagen, vídeo u otro material similar que represente los genitales, cuando sea probable que tal conducta cause daños psicológicos a esa persona;
- d) Hacer accesible al público, mediante TIC, material que contenga los datos personales de una persona, sin su consentimiento, con el fin de incitar a terceros a causar lesiones físicas o psicológicas graves a dicha persona.

Incitación a la violencia o al odio por medios cibernéticos

Incitar intencionadamente a la violencia de género o al odio de género contra un grupo de personas o un miembro de dicho grupo, definido por referencia al género, publicando, mediante TIC, material que contenga esa incitación.

Inducción, complicidad y tentativa

La inducción, complicidad y tentativa de la comisión de las actuaciones anteriormente descritas.

8.4. Conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a las primeras, **delitos contra la integridad moral (en el que cabría incluir el acoso por razón de sexo)**, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

Por lo que tiene que ver con las segundas, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las **agresiones sexuales** (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del **acoso sexual**, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art. 185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

9. Constitución y funciones de la comisión instructora

La comisión instructora estará constituida de forma paritaria por (se aconseja reducir al mínimo posible el número de personas integrantes):

- **Dos** representantes de recursos humanos
- **Dos** representantes de la plantilla, designados por la representación legal de las personas trabajadoras, o por los sindicatos con mayor representatividad del sector.

Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por parte de la parte empresarial y otra por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá la duración del plan de igualdad, por un máximo de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el **plazo máximo de dos días laborables** a la fecha de recepción de una denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para

su presentación. En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización. Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la representación legal de las personas trabajadoras o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

La Comisión tendrá las funciones de:

- Recibir y gestionar denuncias
- Realizar investigaciones con imparcialidad y confidencialidad
- Emitir conclusiones y proponer medidas.
- Cualesquiera otras que se negocien por la parte de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en su caso, que sean oportunas y adecuadas.

9.1 Atención a la víctima:

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

9.2 Protección frente a represalias y otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceras personas.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe, o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

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

En el supuesto de que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos, salvo que se demuestre la falsedad de los hechos.

10. La denuncia

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa), deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer la denuncia ésta tendrá la presunción de veracidad y será gestionada por las personas responsable de la instrucción del procedimiento.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, las personas

responsables de la instrucción del procedimiento darán un código numérico al expediente en el plazo máximo de dos días laborales desde la presentación de la denuncia.

Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas, y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación, siempre por escrito al correo específico creado para tal efecto. La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de RRHH
- Ante la RLPT
- Ante cualquier integrante de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad
- Mediante la dirección de correo electrónico específico habilitado a tal efecto en la empresa para recibir este tipo de denuncias sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Sea cual sea la forma de presentación, tendrá que enviarse al correo o buzón de denuncia específico creado en el marco de este protocolo de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo para el inicio del proceso por parte de las personas que forman parte de la comisión instructora.

Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo en el anexo II para la formalización de la denuncia. La presentación de la denuncia mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Se deberá contar con el consentimiento de la víctima por escrito para actuar si los hechos han sido comunicados por otra persona.

11. Investigación urgente, rápida y confidencial

El objetivo de esta fase es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

La comisión realizará una investigación urgente, rápida y confidencial en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que propongan en su caso, y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, igualdad y no discriminación, durante la instrucción del procedimiento, al igual que también podrán solicitar asistencia de personal experto tanto la parte denunciante como la denunciada. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, los hechos denunciados tendrán presunción de veracidad.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá y cuya prueba de culpabilidad requiere

la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, u otras conductas contrarias a la libertad sexual, al margen de otras medidas cautelares, se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Este procedimiento tendrá una duración máxima de **20 días naturales** a contar desde la recepción de la denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora valorará la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas; no teniendo que implicar la suspensión o finalización del procedimiento del protocolo siendo la prioridad la protección de la víctima.

12. Acta y expediente informativo

Finalizada la investigación, la comisión levantará un expediente informativo en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no

constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual, en las conclusiones del expediente, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual, la comisión hará constar en el expediente que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento para elaborar acta y expediente informativo, en su caso, será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un **plazo no superior a 5 días naturales**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso **otros 5 días naturales más**.

13. La resolución del expediente de acoso y la adopción de medidas, incluidas las medidas sancionadoras en su caso

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo máximo de 5 días naturales** siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la RPTL si así lo contempla el protocolo y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c. Los daños sufridos por la víctima serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.
 - d. Si como consecuencia del acoso sexual, del acoso por razón de sexo o cualquier otra conducta de violencia sexual, la víctima hubiera sufrido un menoscabo en las condiciones laborales, la empresa deberá corregir dicho menoscabo y restituirla en sus mismas condiciones.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes (considerando en primer lugar las sanciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, si las hubiere):

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para el ascenso o la promoción.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

14. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad será la Comisión instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adoptarlo si se considera necesario.

15. Vigencia y revisión

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su aprobación y manteniéndose vigente por un máximo de cuatro años.

No obstante, se llevará a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso

sexual y el acoso por razón de sexo.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente protocolo tendrá una vigencia de 4 años, sin perjuicio de que se pueda realizar una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la empresa, las organizaciones sindicales y la parte sindical.

A continuación, se exponen los supuestos en los que el protocolo será revisado:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.
5. A la finalización de cada plan de igualdad se revisará si fuera necesario modificarlo.

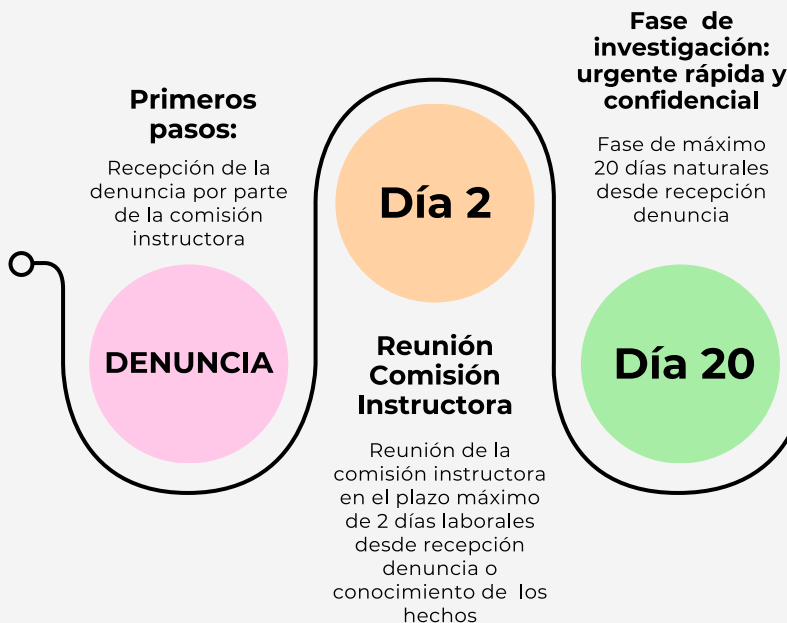
El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

16. Registro o depósito del protocolo

Cuando la empresa tenga plan de igualdad, el protocolo formará parte del mismo. La empresa deberá registrar el plan de acuerdo con las previsiones establecidas en el art. 11 del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Junto a la solicitud de inscripción en el registro, se deberán cumplimentar datos relativos al protocolo en el modelo oficial (hoja estadística del plan de igualdad), en los términos establecidos por el citado Real Decreto.

Si la empresa no cuenta con el plan de Igualdad, podrá solicitar el depósito del acuerdo relativo al protocolo ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo previsto en el art. 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en la disposición adicional segunda del RD 713/2010, de 28 de mayo.

17. Cuadro resumen de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo



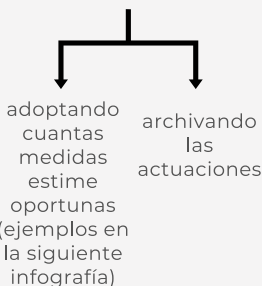
Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función del expediente informativo realizado por la Comisión Instructora

Como ejemplos pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a.** Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b.** Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- c.** Los daños sufridos por la víctima serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.
- d.** Si como consecuencia del acoso sexual, del acoso por razón de sexo o cualquier otra conducta de violencia sexual, la víctima hubiera sufrido un menoscabo en las condiciones laborales, la empresa deberá corregir dicho menoscabo y restituirla en sus mismas condiciones.

Resolución de expediente

La empresa en el plazo máximo de 5 días naturales, a contar desde el momento que ha recibido el expediente informativo de la comisión instructora, tiene que resolver el expediente considerando las sugerencias realizadas por la comisión instructora:



Día 25

Elaboración de acta y expediente informativo

Plazo no superior a 5 días naturales, desde terminación de la fase de investigación. Ampliación en caso de concurrir circunstancias que exijan por su complejidad en 5 días naturales más

Día 30

Día 60

Seguimiento

Plazo no superior a 30 días naturales una vez cerrado el expediente, la comisión instructora realizará un informe sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas

Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto

ANEXO I. Derechos laborales de las víctimas de violencia sexual (incluye las víctimas de agresiones sexuales y el acoso sexual)

De conformidad al art. 3 de Garantía Integral de la Ley de Libertad Sexual, se consideran violencias sexuales, cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, entre los que se encuentran **las agresiones sexuales y el acoso sexual en el trabajo**, incluido el cometido en el ámbito digital.

Así mismo el art. 38 de la misma Ley reconoce derechos laborales a las trabajadoras y víctimas de violencias sexuales:

- ✓ A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
- ✓ Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- ✓ Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual o por razón de sexo se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- ✓ Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado.

Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.

En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- ✓ El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- ✓ Derecho a la nulidad del despido por su condición de víctima o el ejercicio de sus derechos.
- ✓ A los efectos del reconocimiento de estos derechos, teniendo en cuenta el art. 37 de la Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales,

de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

Derechos de las personas funcionarias públicas víctimas de violencia sexual (incluye el acoso sexual)

- ✓ Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.
- ✓ Derecho a la reducción o readaptación de la jornada, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que se determine en su legislación establezca.
- ✓ Derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo.
- ✓ Derecho a la excedencia. Durante los seis primeros meses, la funcionaria tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social correspondiente.
- ✓ La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 37 de la Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual.

ANEXO II. Modelo de denuncia en la empresa

(NOMBRE DE LA EMPRESA)

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa (PONER NOMBRE DE LA EMPRESA).

ANEXO III. Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos

I. Introducción. II. Política de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 2.1 Principios rectores. 2.2 Objetivos y ámbito de aplicación. 2.2.1 Objetivo general y objetivos específicos. 2.2.2 Ámbito de aplicación. 2.3 Garantías de actuación. 2.4 Definiciones. 2.5 Compromisos. 2.5.1 Compromisos del departamento ministerial, organismo o entidad pública. 2.5.2 Compromisos de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos. III. Medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. IV. Procedimiento de desarrollo de las actuaciones. 4.1 Consideraciones generales. 4.2 Inicio de las actuaciones. 4.3 Conclusiones e informe. 4.4 Constitución del Comité de Asesoramiento. 4.5 Información. V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones. VI. Implantación del protocolo. Anexo I. Asesoría confidencial. Anexo II. Comité de asesoramiento. Anexo III. Modelo de solicitud de aplicación del protocolo por acoso sexual o por razón de sexo. Anexo IV. Diagrama de actuación. (No incluido). Anexo V. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Anexo VI. Referencias normativas.

I. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por la normativa tanto internacional como española, y uno de los pilares fundamentales del Estado de Derecho.

Sin embargo, nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, sigue existiendo evidencias de la falta de igualdad en nuestra sociedad, como la persistencia de la violencia contra las mujeres.

De acuerdo con las Naciones Unidas, la violencia contra las mujeres no es el resultado de actos aleatorios e individuales de mala conducta, sino que está profundamente arraigada en las relaciones estructurales del poder que ejercen los hombres contra las mujeres.

La OIT define violencia contra la mujer como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada».

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

El Convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral y es una clara manifestación de la violencia contra las mujeres que existe en el ámbito laboral.

Bajo el enfoque de la desigualdad de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan de forma abrumadoramente mayoritaria a las mujeres.

En España el artículo 14 de nuestra Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo:

- El 57,3 % de las mujeres que viven en España ha sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida, 11,3 millones: más de 4 millones ha padecido violencia física, 2,8 millones violencia sexual y más de 8 millones aseguran haber sido víctima de acoso sexual.
- Una de cada tres (32,4 %, 6,6 millones) ha sido maltratada física, sexual, psicológica o económicamente por una pareja o expareja y un 2,2 % fue violada.
- El 13,7 % de las mujeres ha sufrido violencia sexual: 1,3 millones (6,5 %) por una persona que no era su pareja y 704.000 cuando no habían cumplido los quince años.

La Administración General del Estado y todo su personal, así como las organizaciones sindicales representativas del conjunto de empleadas y empleados públicos, manifiestan su voluntad e interés en propiciar el desarrollo de cualquier disposición interna que incida en la consecución de un ámbito de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo. Un entorno laboral en el que se respete y garantice, de manera real y efectiva, la plena igualdad entre sexos, la proscripción de cualquier diferencia de trato, de discriminación por motivos sexuales o de orientación sexual, así como cualquier otra conducta que comporte situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, sensibilizar, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad; así como confidencialidad, garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctimas, prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncia en supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser considerada, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que establece 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.

El logro de la igualdad real de mujeres y de hombres requiere no solo de avances legislativos, sino también la transformación cultural tanto de los comportamientos individuales como de las actitudes y prácticas colectivas y una acción política resuelta que propicie el cambio estructural en las organizaciones. En consecuencia, la Administración General del Estado y la representación del personal a su servicio se comprometen a prevenir conforme a lo regulado por medio del presente protocolo y la normativa aplicable, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Administración General del Estado despliega para evitar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, con unos ambientes de trabajo exentos de violencia contra las mujeres.

Ante el conjunto de mandatos legales dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Igualdad, ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las actuaciones a realizar para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de la misma, que ha sido negociado en la Comisión Técnica de Igualdad y ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, para su posterior elaboración y tramitación como real decreto.

II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo

2.1. Principios rectores.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «para la prevención del acoso sexual y el 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:

- 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.
- 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.
- El tratamiento reservado de la comunicación de los 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.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.»

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- El presente protocolo resulta de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado independientemente del departamento ministerial u organismo público vinculado o dependiente donde preste sus

servicios o de la categoría profesional o de las personas trabajadoras, del lugar y relación de prestación de servicios, incluyendo las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, etc.

- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo (víctima), incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá solicitar la activación del protocolo y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este protocolo.
- Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- Esta obligación debe ir acompañada del establecimiento de un mecanismo sencillo, rápido y accesible de la comunicación, garantizando la confidencialidad.
- La Administración está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima e informando de todas sus actuaciones a la misma.
- La investigación y la conclusión del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- Se garantiza la actuación de la Administración frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como de la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación material y simbólica. Asimismo, se promoverá el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención a las propuestas de la víctima y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización.
- Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

Asimismo, el protocolo cumple con lo dispuesto en el artículo 13.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGIJS) que establece la obligación de las Administraciones Públicas de «arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas».

2.2 Objetivos.

2.2.1 Objetivo general y objetivos específicos.

a) Objetivo general.

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los organismos vinculados o dependientes de la misma y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

b) Objetivos específicos.

- 1.º Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la Administración General del Estado.
- 2.º Manifiestar la tolerancia cero de la Administración General del Estado frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- 3.º Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- 4.º Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.
- 5.º Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados públicos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- 6.º Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones de acoso en aras a precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- 7.º Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, apoyando a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria, impulsando la adopción de las medidas que sean oportunas para eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.
- 8.º Seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo.

2.2.2 Ámbito de aplicación.

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración General del Estado o algunos de sus organismos, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.

Podrá activar el presente protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de la Administración General del Estado que se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de la Administración. La Administración comunicará a la empresa de la víctima la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá activar el presente protocolo el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización de la Administración General del Estado, cuando se consideren víctimas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros de la Administración General del Estado. La Administración comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo.

A efecto de este protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

2.3 Garantías de actuación.

Las garantías de actuación que deben respetarse en todas las actuaciones son:

- Respeto y protección a las personas.

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren.

- Confidencialidad y respeto a la intimidad.

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la comunicación o la solicitud de aplicación del protocolo, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona presuntamente acosada (víctima), como a la persona o personas sobre la que existen evidencias de haber cometido acoso, preservando así su identidad.

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

- Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el protocolo.

La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma

que las actuaciones puedan ser completadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas. El protocolo establece los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de los hechos.

- Imparcialidad.

Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

- Protección de la dignidad de las personas implicadas.

La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

- Derecho a la información.

Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada bien por la persona que se ocupe de la asesoría confidencial en cada caso o por el órgano competente para la aplicación del protocolo.

- Prohibición de represalias.

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

En cualquier caso, se garantizará durante la aplicación del protocolo, los siguientes aspectos:

- La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se

mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitará.

- Apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento, hasta obtener su plena reparación.
- Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo.

2.4 Definiciones.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

A su vez, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece la distinción de discriminación por embarazo o maternidad (artículos 7 y 8) y garantiza la indemnidad frente a posibles represalias en su artículo 9, siendo en todo caso plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta ley orgánica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 7 como:

- 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.
- 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.

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

2.5 Compromisos.

2.5.1 Compromisos de la Administración General del Estado.

El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella es prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, han de adoptar todas las medidas que resulten pertinentes.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada departamento ministerial y organismo o entidad pública deberá:

- Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Difundir esta declaración a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección y/o organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con la administración, prestan servicios o colaboran con ella, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, el personal de las empresas externas, etc.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso

por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Comprometerse a comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las implicadas en el desarrollo del protocolo, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este protocolo.
- Identificar y difundir la unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.

Dichos compromisos han de articularse expresamente por los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados y dependientes de ellos, señalando y difundiendo los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos (anexo I), de producirse, podrían ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 del 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). Para ello serán comunicados a todas las personas de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la Administración.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española.

Finalmente, para hacer efectivo este compromiso de actuación, cada departamento ministerial u organismo público se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar, abordar y erradicar las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo establecido en este protocolo.

2.5.2 Compromisos de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos.

En la aplicación de esta política, es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical de las empleadas y empleados públicos en la prevención y su labor en esta materia, comunicando y, en su caso, denunciando situaciones de acoso sexual y por razón de sexo; la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo; tareas y acciones de sensibilización e información; así como en el apoyo y acompañamiento de las empleadas y los empleados públicos que expresamente lo soliciten.

La representación sindical de la correspondiente comisión de igualdad departamental tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de las actuaciones, las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que estos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones que nos ocupan.

Asimismo, se informará del número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales del que se tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual o por razón de sexo o motivados por la activación del protocolo.

En todo caso, la representación de las organizaciones sindicales tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Todas las personas contribuirán, en cualquier caso, a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad del personal, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este protocolo y en la normativa aplicable.

III. Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

La prevención de unas conductas inaceptables, como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Todos los departamentos ministeriales y organismos públicos deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo y, en su caso, garantizar que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos, a través de las siguientes medidas.

El presente protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en las dependencias de la Administración General del Estado o en cualquiera de los organismos dependientes de ella.

La difusión podrá ejecutarse a través de intranet o de otros medios de comunicación, como, por ejemplo:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la página web donde podrán descargarlo.
- Difusión del protocolo a través del correo electrónico mailing.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Campañas de sensibilización periódicas, previa consulta con las organizaciones sindicales.
- Inclusión del protocolo en los manuales de acogida en aquellos departamentos ministeriales u organismos públicos que dispongan de ellos.
- Formación adecuada, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal):
 - > Formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
 - > Formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma

en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas.

- > Formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas, así como la elaboración de estudios de cómo afecta a la carrera, al nivel administrativo o categoría laboral de las víctimas y a su promoción.
- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones tanto al comité de seguridad y salud como a la comisión de igualdad.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo.

IV. Procedimiento de desarrollo de las actuaciones

4.1 Consideraciones generales.

La persona titular de la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público, en los términos establecidos en los artículos 63 y 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberá identificar, específicamente, la unidad responsable de la recepción de la comunicación de activación del protocolo.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la unidad receptora propondrá, en cualquier momento, al órgano competente del departamento ministerial o del organismo público la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima.

Cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la unidad receptora, o la asesoría confidencial, deberá poner en conocimiento del titular de la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público los hechos sucedidos, previo conocimiento de la víctima.

La unidad receptora deberá disponer de un listado actualizado de personas que hayan recibido la formación específica en asesoría confidencial, que dará a conocer y estará a disposición de todo el personal del departamento ministerial u organismo público, así como determinará la forma en que se podrá contactar con estas personas.

4.2 Inicio de las actuaciones.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del protocolo, se deberá establecer un buzón de correo electrónico, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, y al que sólo tendrá acceso el personal designado por la unidad receptora, que deberán disponer de la formación en asesoría confidencial. En todo caso, se dispondrá también de un buzón físico.

Para que no figuren datos personales, la unidad receptora, al recibir la comunicación o solicitud de activación del protocolo, asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del protocolo.

Las actuaciones previstas en este protocolo se inician por la remisión de una comunicación (verbal o escrita) a la unidad receptora. La comunicación, a través de los canales establecidos, podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada (víctima) y/o por su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- Cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Una vez recibida dicha comunicación, la unidad receptora lo pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial inmediatamente (24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles. La víctima podrá solicitar al asesor o asesora confidencial que considere, dentro de los existentes y siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad.

Tras el análisis inicial, la asesoría confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones. Las actuaciones deberán desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.

Para garantizar la protección y la indemnidad frente a represalias de las personas implicadas en este proceso, desde la comunicación y, en cualquier fase posterior del protocolo, la unidad receptora, por recomendación de la asesoría confidencial, propondrá, de forma debidamente motivada al órgano competente, cuantas medidas organizativas previas que estime adecuadas (como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, realizar cambios de lugar de trabajo, cambios de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora). Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes.

Durante este proceso, las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante unitario o sindical u otra acompañante de su elección.

Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la asesoría confidencial a lo largo de todo el proceso.

4.3 Conclusiones e informe.

Al finalizar la investigación, la asesoría confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma. El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas.
- Conclusiones. El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:
- Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
 - > Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
 - > Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - > Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de activación, reflejando, en su caso, el detalle de tal conclusión.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El informe se remitirá a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público).

El plazo de esta etapa no será superior a diez días, salvo excepciones justificadas.

4.4 Constitución del Comité de Asesoramiento.

En el caso de que la víctima este en desacuerdo con las conclusiones, dispondrá en un plazo de diez días para presentar alegaciones a la unidad receptora y solicitar la intervención del comité de asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que, en su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta

de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La remisión de alegaciones referida en el epígrafe anterior motivará que la unidad receptora constituya el comité de asesoramiento en el plazo de siete días (en los términos establecidos en el anexo II), manteniéndose las medidas organizativas que se hubieran establecido.

Constituido el comité de asesoramiento, en base a las alegaciones recibidas al informe de la asesoría confidencial, podrá:

- Dar por terminada la investigación, al no apreciar una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión.
- Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones aportados por la persona interesada y debidamente motivados en su solicitud o bien por la revisión de los elementos existentes cuyas conclusiones podrán ser:
 - > Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.
 - > Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

De la propuesta formulada a por el comité de asesoramiento se dará traslado a la unidad receptora para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público). El plazo de esta etapa una vez constituido el comité no será superior a veinte días, salvo excepciones justificadas.

4.5 Información.

Con carácter general, de las actuaciones y las conclusiones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se emitirá la información estadística a la correspondiente comisión de igualdad dependiente de la Mesa Delegada, preservando la intimidad de las personas.

En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la solicitud de activación.

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones

La persona titular de la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público, en los términos establecidos en los artículos 63 y 73 de

la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, deberá identificar qué unidad tiene la competencia dentro de cada departamento ministerial u organismo público para registrar los informes de conclusiones y remitirlos a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente, cada departamento ministerial y organismo público, remitirá a la Dirección General de la Función Pública, una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación, debidamente anonimizada, comprenderá los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria y aquellos que hayan determinado que no existe ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad.

No se deberán facilitar datos personales.

En el ámbito de cada Mesa Delegada, a través de sus comisiones de igualdad le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito correspondiente, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

VI. Implantación del protocolo

Una vez aprobado este protocolo y publicado según lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cada departamento ministerial u organismo público deberá realizar sobre él mismo la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

Los protocolos deberían contener dos tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las comunicaciones y solicitudes de aplicación del protocolo que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

- Ámbito de aplicación.
- Fecha de entrada en vigor.
- Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.5 del presente protocolo.
- Determinación de la unidad responsable de la recepción comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo.
- Difusión del listado de personas que pueden desempeñar funciones de asesoría confidencial.
- Identificación de las formas de publicitar el protocolo.

Además, se deberá tener en cuenta especialmente, la estructura, ubicación y dispersión geográfica del departamento ministerial u organismo público, procurando que las actuaciones previstas en este protocolo se desarrollen, preferiblemente, en ámbito provincial donde se formule la comunicación; así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

ANEXO I. Asesoría confidencial _____

1. Definición. El «asesor o asesora confidencial» es la persona que, previa y específicamente formada para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación activación del protocolo:

Entre sus funciones están:

- Asistir y asesorar a la víctima.
- Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el protocolo.
- Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas (víctima, persona o personas sobre las que existen evidencias de haber cometido acoso y a los testigos u otro personal de interés para este trámite, si los hubiere).
- Poner en conocimiento a la unidad receptora los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

El listado de asesores y asesoras confidenciales de cada departamento

ministerial u organismo público, y la manera de contactar se dará conocer a todo el personal de ese ámbito.

2. Nombramiento.

Cualquier empleada y empleado público voluntariamente, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona titular de la unidad responsable de la recepción de la comunicación o solicitud de activación del protocolo, para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este protocolo.

En la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras y asesores confidenciales, la unidad responsable procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal del departamento ministerial u organismo público de que se trate, teniendo en cuenta su estructura, ubicación y dispersión geográfica.

Por parte de la administración se facilitará la disponibilidad de tiempo necesaria a la persona que sea designada para el ejercicio de la asesoría confidencial para el desarrollo de esta función.

3. Principios de actuación.

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resueltas.
- Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

4. Formación.

La Dirección General de la Función Pública, con la colaboración del Instituto de las Mujeres y, en su caso de personas expertas, diseñará los contenidos

formativos del curso de «asesoría confidencial en la AGE». Para desempeño de las funciones de asesoría confidencial será necesario haber superado este curso o una formación equivalente.

El módulo, que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, estará integrado en el itinerario formativo de igualdad en la AGE que establezca la Dirección General de la Función Pública. Los contenidos versarán sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y las actuaciones e instrucciones a las que se hace referencia en el mismo, e incluirá formación en técnicas y herramientas de detección y evaluación (entrevistas, cuestionarios, fuentes documentales), sesgos de género, fases del acoso sexual y sus efectos, atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y gestión de equipos humanos.

Asimismo, el curso incluirá sistemas de evaluación que garanticen la superación del mismo y la adecuada preparación del alumnado.

ANEXO II. Comité de Asesoramiento

1. Composición.

El comité de asesoramiento será paritario y estará formado por:

- Dos personas del departamento ministerial u organismo dependiente y que, al menos una de ellas, tengan la condición de asesores confidenciales.
- Dos representantes del personal del departamento ministerial u organismo público donde preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que será elegido por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

En la designación de las personas integrantes del comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto. Asimismo, se procurará la presencia equilibrada de los miembros del comité.

Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución del comité de asesoramiento.

Los miembros del comité de asesoramiento serán designados por la jefatura superior de personal del departamento ministerial u organismo público.

Cuando el comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designada al efecto. Dicha persona deberá ser empleada o empleado público de la AGE.

Todos los componentes de este comité estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación como en los casos ya resueltos.

2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento.

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las previsiones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el comité.

3. Informes de conclusiones y/o recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el comité de asesoramiento e identificación de la víctima y de la persona supuestamente acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la asesoría confidencial.
- Otras actuaciones: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas que estime oportunas.

ANEXO III. Modelo de Comunicación de Activación _____

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
Remisión a la Unidad Receptora	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombres y apellidos	NIF
<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto	<input type="text"/>
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
Centro de trabajo/Unidad Directiva	Puesto de trabajo
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vinculación laboral:	
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a
<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo
<input type="checkbox"/> Laboral temporal	
<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel
<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
<input type="checkbox"/> Sí (especificar)	<input type="checkbox"/> No
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.	
<input type="checkbox"/> Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial).	
<input type="checkbox"/> Acompañamiento durante la tramitación del protocolo (Nombre de la persona).	
LOCALIDAD Y FECHA	FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA
<input type="text"/>	<input type="text"/>

*Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad.
 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*

ANEXO V. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo _____

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 como:

- 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.
- 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.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual.

- Conductas verbales:
 - > Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - > Flirteos ofensivos.
 - > Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
 - > Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - > Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - > Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - > Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Conductas no verbales:
 - > Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - > Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- Comportamientos físicos:
 - > Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - > Abrazos o besos no deseados.
 - > Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - > Gestos obscenos.
 - > Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual quid pro quo o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
 - > Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.

- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

ENLACES DE INTERÉS

ENLACES DE UGT:

- > Para conocer la actividad en igualdad en UGT:
<https://www.ugt.es/index.php/igualdad-0>

FeSMC UGT:
<https://www.fesmcutg.org/temas/igualdad>

UGT Servicios Públicos:
<https://ugt-sp.es/categoria/areas/mujer-y-politicas-sociales/>

FICA UGT:
https://ugt-fica.org/index.php?option=com_sppagebuilder&view=page&id=131

- > Herramientas de UGT de planes de igualdad:
 - Guía de Buenas Prácticas en la negociación de planes de igualdad. Proyecto AEPI:
https://www.ugt.es/sites/default/files/Guia_NegociacionPlanesIgualdad_0.pdf

 - Sobre corresponsabilidad:
<https://proyectoartemisaugt.org/>

 - Planes publicados de UGT Servicios Públicos:
<https://ugt-sp.es/planes-de-igualdad/>

 - Portal de negociación de UGT FICA:
<https://nc.ugt-fica.org/>

 - Otras publicaciones de UGT Servicios Públicos:
<https://ugt-sp.es/imprescindibles/>

ENLACES INSTITUCIONALES:

- > Ministerio de igualdad:
<https://www.igualdad.gob.es/>

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

Herramientas y guías fundamentales:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Preguntas frecuentes:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm>

Manual de referencia: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

- > Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género:

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

- > Instituto de la Mujeres:

<https://www.inmujeres.gob.es/>

- > Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON):

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>

The background features a series of overlapping, angular shapes in various shades of teal and green, creating a modern, architectural feel. The shapes are layered, with some appearing to recede into the background while others are in the foreground.

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

Argüelles Blanco, Ana Rosa. Violencia de género en el trabajo. Conceptualizando el acoso a las mujeres. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ISSN 2254-3295, N°. Extra 1, 2019 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro del trabajo). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7249097>

Bonino Méndez, Luis <https://www.mpdl.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.uUZTeBpR.dpbs>

Cuenca Piqueras, Cristina. El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género. Ed. CIS, 2017

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5 aprobada en la sesión plenaria celebrada el 15 de septiembre de 1995, Plataforma de Acción. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Instituto de las Mujeres. Manual de referencia: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Subdirección General para el emprendimiento, la Igualdad en la empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres con la colaboración de Gemma Fabregat Monfort. 2023.

Jareño, Mayte “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral” en “Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción” coordinación Luz Martínez Ten, Carlos de Fuentes. Ed Catarata. 2020

Lousada, J. F. Acoso sexual: el estado de la cuestión en España tras los últimos instrumentos internacionales. Revista Misión Jurídica, 13, (18), 65-82. 2020 Disponible en: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/37126/Lousada_Fernandez_Acoso_sexual_estado_cuestion_Espa%c3%b1a_tras_ultimos_instrumentos_internacionales.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vicente Andrés, Raquel; Prendes Valle, María; Vázquez García, David; Pinto Palacios, Fernando. El tratamiento del acoso en el orden civil, penal, laboral y contencioso. Ed. La Ley. Soluciones Legales, 2024



Financiado por:

