

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en



**Fundación
Obra Mercedaria**

1	El acoso sexual: definiciones, elementos clave y ejemplos.....	4
1.1	Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.	4
1.1.1	Verbal:	4
1.1.2	No verbal:	4
1.1.3	Físico:	4
2	El acoso por razón de sexo: definiciones, elementos clave y ejemplos.	5
2.1	Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.	5
2.1.1	Se relaciona con el sexo de una persona:	5
2.1.2	Que tenga como objetivo o produjera el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.....	6
3	El entorno y los vínculos laborales.	6
4	Tipología y sujetos implicados.....	7
4.1	Acoso de intercambio quid pro quo.....	7
4.2	Acoso ambiental.	7
4.3	Tipos de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:.	7
5	Grupos de especial atención.	7
6	Derechos, obligaciones y responsabilidades de la dirección de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y de las personas trabajadoras.	8
6.1	La dirección de la empresa: obligaciones legales y responsabilidades.....	8
6.1.1	Obligaciones legales.	8
6.1.2	Responsabilidades.	8
6.2	La representación legal de las personas trabajadoras: obligaciones.	9
6.3	Las personas trabajadoras: derechos y obligaciones.....	9
6.3.1	Derechos.	9
6.3.2	Obligaciones.....	9
7	Compromiso de la empresa en la prevención de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	9
8	Propuestas de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.....	9
9	Vía interna.	10
9.1	Principios y garantías.	10
9.1.1	Respeto y protección.....	10
9.1.2	Confidencialidad.	10
9.1.3	Derecho a la información.	10
9.1.4	Apoyo de personas formadas.	11
9.1.5	Diligencia y celeridad.....	11
9.1.6	Trato justo.....	11
9.1.7	Protección ante posibles represalias.....	11

9.1.8	Colaboración.	11
9.2	Pautas de actuación para la atención a personas que sufren acoso.....	11
9.2.1	Estándares comunes.....	11
9.2.2	Estándares específicos.	12
10	PROCEDIMIENTO.	13
10.1	Medidas cautelares.....	13
10.2	Fase 1: Comunicación y asesoramiento.	13
10.3	Fase 2: Denuncia interna e investigación.	14
10.3.1	Comisión de investigación.....	15
10.4	Fase 3: Resolución.	16
11	Vías externas: administrativa y judicial.	17
12	Acciones de sensibilización, información y formación.	17
13	Seguimiento y evaluación.....	17
13.1	Indicadores.....	18
13.2	Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	18
14	Modelo de denuncia interna.....	19

1 El acoso sexual: definiciones, elementos clave y ejemplos.

La definición que constituye el punto de partida de nuestro marco normativo se recoge en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo por la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) en el artículo 2 apartado p de la Ley 17/2015, del 21 de julio, Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LIEDH) en el artículo 5 ámbito tercero apartado B de la Ley 5/2008 de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista "...cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo que establece el código penal y según lo que dispone el artículo 5 de la Ley 5/2008".

A diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual "cualquier comportamiento" aunque no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

Comportamiento no deseado y no aceptado por la persona que lo recibe.

1.1 Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.

1.1.1 Verbal:

- a. Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- b. Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c. Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- d. Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o por participar en actividades lúdicas no deseadas.
- e. Hacer demandas de favores sexuales.

1.1.2 No verbal:

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

1.1.3 Físico:

- a. Acercamiento físico excesivo.
- b. Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.

- c. El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- d. Tocar intencionadamente o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo.

2 El acoso por razón de sexo: definiciones, elementos clave y ejemplos.

La definición de acoso por razón de sexo se recoge en el artículo 7.2 de la LOIEMH: “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 la dignidad de una persona, especialmente si se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” en el artículo 2 apartado o de la LIEDH, y en el artículo 5 del ámbito tercero apartado a de la Ley 5/2008 de 24 de abril del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, “...cualquier comportamiento que, por motivo de sexo de una persona, se ejerciera con la finalidad de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y molesto, o que provoque estos mismos efectos, según lo que dispone el artículo 5 de la Ley 5/2008 del 24 de abril del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista”.

También el artículo 7.4 de la LOIEMH recoge que, “...el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, también se considera acto de discriminación por razón de sexo”.

2.1 Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.

2.1.1 Se relaciona con el sexo de una persona:

- a. Situaciones que atentan contra la dignidad.
- b. Una trabajadora nada más por ser mujer.
- c. Una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
- d. Un/a trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo).
- e. O en el ejercicio de algún derecho laboral previsto por la conciliación de la vida personal y laboral.

2.1.2 Que tenga como objetivo o produjera el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A diferencia del acoso sexual el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Ejemplo:

- a. Actitudes condescendientes o paternalistas.
- b. Insultos basados en el sexo y la orientación sexual de la persona trabajadora.
- c. Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- d. Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- e. Ridiculizar menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- f. Utilizar humor sexista.
- g. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones por razón de sexo.

Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo, la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio que en ocasiones estas conductas también puedan afectar a hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3 El entorno y los vínculos laborales.

Los límites del entorno laboral no vienen determinados por el lugar físico, la jornada laboral ni por la vinculación jurídica con la empresa.

Se considera entorno laboral cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales en la empresa...).

Se considera acoso cuando el vínculo o la relación entre las personas se producen por motivo del trabajo o profesión que están desarrollando.

El acoso se puede producir entre personas de la misma empresa pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, y personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos e instalaciones, etc.

La responsabilidad de la empresa abarca:

1. La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas.

2. La protección a personas externas vinculadas a la empresa aunque no tengan un vínculo laboral directo.

4 Tipología y sujetos implicados.

4.1 Acoso de intercambio quid pro quo.

Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios, condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso al empleo, la formación, la promoción, el aumento de salario u otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de estos tipos de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: toda persona jerárquicamente superior, sea empresario/a, el personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente.

4.2 Acoso ambiental.

Vinculado tanto al acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc.

Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones según la gravedad del comportamiento.

También se puede producir por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores, personas de otras empresas que presten servicios en sus equipamientos e instalaciones, etc.

4.3 Tipos de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

1. Acoso horizontal: entre compañeros/as.
2. Acoso vertical descendiente: de mando a subordinado/a.
3. Acoso vertical ascendente: de subordinado/a a mando.

5 Grupos de especial atención.

1. Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
2. Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia).

3. Mujeres jóvenes que acaban de conseguir el primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
4. Mujeres con discapacidad.
5. Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
6. Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas.
7. Colectivo de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI).

6 Derechos, obligaciones y responsabilidades de la dirección de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y de las personas trabajadoras.

Ante el acoso existen obligaciones legales impuestas a la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras y a las mismas personas trabajadoras de plantilla.

6.1 La dirección de la empresa: obligaciones legales y responsabilidades.

6.1.1 Obligaciones legales.

- a) Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 1. A no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo.
 2. A la integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 3. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso.
- b) Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso. Esta obligación implica que:
 1. Se han de garantizar los derechos laborales.
 2. Se ha de garantizar la salud de las personas trabajadoras que se consigue con la aplicación de medidas preventivas que se gestionan a través de la evaluación de riesgos psicosociales.
- c) Arbitrar procedimientos específicos que han de incluir dos tipos de medidas:
 1. Medidas preventivas.
 2. Procedimiento de investigación de las denuncias.

6.1.2 Responsabilidades.

- a) **Administrativas:** En materia de relaciones laborales y en materia de prevención de riesgos laborales.

Si el acoso genera un daño a la salud y por lo tanto, una baja médica, dicha baja se considerará como accidente de trabajo.

- b) **Judicial penal:** El acoso sexual está tipificado en el art. 184 del Código Penal como delito contra la libertad e indemnidad sexual.

6.2 La representación legal de las personas trabajadoras: obligaciones.

La representación legal de las personas trabajadoras tiene la obligación de contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la sensibilización a los trabajadores y trabajadoras ante estas situaciones y la información a la dirección de la empresa de las conductas y comportamientos que se tengan conocimiento.

6.3 Las personas trabajadoras: derechos y obligaciones.

6.3.1 Derechos.

Tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso. También a informar de posibles situaciones de acoso sin padecer represalias.

6.3.2 Obligaciones.

Tienen obligación de tratar a los demás con respeto y de cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso.

7 Compromiso de la empresa en la prevención de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa redactará su carta de compromiso.

8 Propuestas de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

1. Recoger el compromiso en el manual de bienvenida y en el código de buenas prácticas de la empresa.
2. Realizar acciones de sensibilización, información y formación con los siguientes objetivos:
 - a. Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y que cada uno asuma parte de su responsabilidad, evitando acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
 - b. Crear conciencia de las responsabilidades en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente las personas con responsabilidad.
 - c. Promover un cambio de actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.

- d. Se hace necesario que todo el mundo tenga claro que se ha de evitar comportamientos que puedan comportar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- e. Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad.
- f. Identificar una situación de acoso y conocer el protocolo.

Hay que proporcionar información y formación respecto de la cual se puede considerar una situación de acoso evitando que, por desconocimiento, se esté actuando con comportamientos discriminatorios que pueden ser objeto de sanción. Se velará para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

9 Vía interna.

9.1 Principios y garantías.

9.1.1 Respeto y protección.

Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.).

Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

9.1.2 Confidencialidad.

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este Protocolo ha de tener carácter confidencial y sólo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este Protocolo. Se recomienda que para preservar la confidencialidad, desde el momento en que se formula la comunicación, la persona o personas responsables de la gestión del caso asignen unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservar su identidad.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

9.1.3 Derecho a la información.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación

(afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Este último aspecto se desarrolla en la descripción de las fases.

9.1.4 Apoyo de personas formadas.

Al fin de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en la materia (en la fase de comunicación las nombramos personas de referencia y en la fase de denuncia, comisión de investigación). En los dos casos tienen que ser personas suficientemente formadas en el ejercicio de esta función, según lo que se recomienda en este procedimiento y atendiendo los estándares de atención recomendados a las personas acosadas.

9.1.5 Diligencia y celeridad.

La investigación y la resolución del caso se tienen que llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías.

El procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y una resolución rápida de la denuncia.

9.1.6 Trato justo.

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

9.1.7 Protección ante posibles represalias.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen que tener garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales sólo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

9.1.8 Colaboración.

Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

9.2 Pautas de actuación para la atención a personas que sufren acoso.

Según los Protocolos existentes para una intervención coordinada contra la violencia machista, existen unos estándares o criterios comunes para todas las atenciones, y existen de específicos según el tipo de situación de acoso.

9.2.1 Estándares comunes.

- a) Sobre la atención a las personas que intervienen:
 1. Ser conscientes de que las personas que sufren acoso tienen derechos y éstos tienen que ser garantizados.

FUNDACIÓN OBRA MERCEDARIA

2. La persona que sufre acoso debe tener una persona de referencia.
 3. En primer lugar, hacer una escucha activa y proactiva.
 4. Informar de manera clara y comprensible de todos los derechos, servicios y recursos disponibles y de todas las posibles vías de resolución de la situación de acoso que sufren o que están en riesgo de sufrir.
 5. Acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto de sus ritmos. Esta atención tiene que ser integral y tiene que tener en cuenta la diversidad entre las personas afectadas y las especificidades del acoso.
 6. Rehuir la reinterpretación de los hechos así como la creación de falsas expectativas. Hay que facilitar nuevos elementos en el discurso que ayuden a la reformulación y a la reflexión conjunta. Hay que evitar actitudes paternalistas y juicios de valor sobre las actuaciones de la persona afectada.
 7. Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y apoyar sus decisiones aunque se pueda dar un rechazo a los recursos ofrecidos.
 8. Valorar si procede la derivación a otros servicios o recursos.
 9. Asesorar, teniendo en cuenta la realidad cultural de la persona que sufre acoso.
- b) Sobre el entorno y el espacio para la atención:
1. Facilitar un espacio de atención personalizada adecuado, confortable, que permita la confidencialidad, la expresión de sentimientos, que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato, de las emociones y ofrezca también seguridad.
 2. Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.
 3. Evitar la coincidencia con la persona presuntamente autora de los hechos.
 4. Evitar interrupciones.

9.2.2 Estándares específicos.

- a) Valorar el estado emocional de la persona acosada y si hay riesgo para su seguridad o para su salud, y ofrecerle el servicio de vigilancia de la salud.
- b) Informarla de todo el procedimiento y ofrecerle apoyo legal.
- c) Mantener especial sensibilidad y respeto a las personas, ya que se trabaja con información suya privada e íntima.

- d) Hacer saber a la persona acosada que no está sola y que lo que ha pasado no es culpa suya.
- e) Dejar el tiempo que necesite a la persona acosada para tomar sus propias decisiones.
- f) Abstenerse de valoraciones y prejuicios. No emitir juicios sobre las personas o acciones y rehuir estereotipos y estigmatizaciones.
- g) No imponer un ritmo estricto. Respetar las dificultades por expresarse y por hablar que tengan la víctima y todos los implicados, generando confianza y protección. Facilitar la expresión de emociones.
- h) Ser flexible y paciente.
- i) No utilizar frases hechas.
- j) Transmitir que las reacciones y dificultades que tiene son normales.
- k) Considerar la necesidad de asesoramiento.
- l) Ofrecer información de carácter opcional sobre recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona acosada.

10 PROCEDIMIENTO.

10.1 Medidas cautelares.

Si la persona acosada manifiesta una afectación de la situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incompreensión por parte de los compañeros o compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o que existan amenazas, se tomarán medidas cautelares.

La implementación de estas medidas deberá ser aceptadas por la persona acosada ya que, en ningún caso, deben suponer un menoscabo en sus condiciones de trabajo o salariales.

Las medidas cautelares no pueden predisponer el resultado final del procedimiento y se tienen que tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas. La adopción de estas medidas se debe hacer de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Se debe situar la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

10.2 Fase 1: Comunicación y asesoramiento.

Esta fase del procedimiento interno se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento, con el objetivo de informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación. Su duración será de máximo 3 días laborables.

La comunicación la puede realizar la persona afectada o cualquier persona que advierta una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez transcurridos los hechos y se puede hacer a través de escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se tiene que presentar a la/las persona/s de referencia, siendo estas personas formadas en la materia y miembros de la Comisión de investigación.

La persona acosada podrá ser acompañada, en todo momento, por un delegado/a del comité empresa o por una persona de su confianza.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia. En este caso la/las persona/s de referencia le tienen que ofrecer asesoramiento y apoyo para concretar la denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la/las persona/s de referencia, a partir de la información recibida, consideren que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso se tiene que poner en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la/las persona/s de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

10.3 Fase 2: Denuncia interna e investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervengan en el procedimiento lo harán respetando el principio de confidencialidad.

La denuncia la ha de presentar la persona afectada, asesorada, si así lo solicita, por la persona de referencia.

La denuncia se tiene que presentar por escrito a la persona de referencia y se recomienda que el formato de la denuncia sea estandarizado y que forme parte del protocolo.

10.3.1 Comisión de investigación.

La comisión de investigación será paritaria, pudiéndose dotar ambas partes de personas asesoras expertas en la materia.

Actuaciones de la comisión de investigación:

1. Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
2. Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, hace falta que se le informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se puede pedir que se haga un relato adicional de los hechos.
3. Entrevistarse con la persona denunciada.
4. Entrevistar los y las posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
5. Valorar si son necesarias medidas cautelares.
6. Emitir el informe vinculante.

El informe tiene que incluir, como mínimo, la información siguiente:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- e) Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuándo se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- f) Circunstancias agravantes observadas:
 - La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Haya dos o más personas acosadas.
 - Se acreditan conductas intimidadoras o represalias por parte de la persona acosadora.
 - La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por uno/a médico/a.

FUNDACIÓN OBRA MERCEDARIA

- Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

- g) Conclusiones.
- h) Medidas correctoras.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.). La empresa tiene que poner a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la comisión de investigación se debe remitir a la dirección de la empresa para la resolución.

10.4 Fase 3: Resolución.

Según el informe vinculante elaborado por la comisión de investigación, la dirección de la empresa, o la persona en quien delegue, tiene que emitir una resolución del caso que contenga los resultados de este informe, que pueden ser:

1. Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - a) Incoación del expediente sancionador por una situación probada de acoso.
 - b) Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como, cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
2. Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - a) Archivo de la denuncia.

En la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones de la comisión de investigación, que tienen que ser motivadas de acuerdo con el contenido del informe y las medidas correctoras que se derivan.

Se tiene que enviar una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

En el caso de la apertura de un expediente sancionador, se tiene que actuar según el TRLET (Texto Refundado Ley Estatuto de los Trabajadores) y lo que esté establecido en el convenio colectivo, considerando el acoso como falta muy grave.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

La duración máxima de la Fase 2 y la Fase 3 será de entre 20 y 30 días laborables.

11 Vías externas: administrativa y judicial.

Las vías de resolución externa son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial (jurisdicción laboral y jurisdicción penal).

Es recomendable acudir en primer lugar a la vía administrativa y, a continuación, a la vía judicial laboral.

La vía judicial penal se debería usar desde el momento mismo en que una conducta pueda ser constitutiva de delito.

La utilización de las vías de comunicación externa son compatibles con la vía de resolución interna (protocolo de actuación).

12 Acciones de sensibilización, información y formación.

Con la elaboración del protocolo y su difusión, todas las personas de la empresa tienen que saber que determinados comportamientos y actitudes no se tolerarán, y que se dispone de mecanismos para tomar medidas inmediatas si se tiene conocimiento.

Se tiene que promover, potenciar y ofrecer información y formación sobre este tema a todas las personas de la empresa a diferentes niveles.

Es especialmente relevante definir acciones específicas para tres grupos de personas:

1. Las personas con responsabilidades directivas y de mando, así como la representación de las personas trabajadoras.
2. Las personas que integran el conjunto de la plantilla.
3. Las personas con responsabilidades directas en el proceso.

Estas personas tienen que estar específicamente formadas e informadas, ya que serán las encargadas de gestionar posibles comunicaciones y denuncias de situaciones de acoso.

13 Seguimiento y evaluación.

Los procesos de seguimiento y la evaluación tienen que recoger la información cuantitativa (generada por sistemas de recuento y registros de procesos de trabajo) y cualitativa (generada de tipo subjetivo, como valoraciones personales, percepciones, opiniones, sentimientos, etc.), teniendo presente la perspectiva de género en todo el proceso metodológico.

13.1 Indicadores.

1. Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación del protocolo realizadas en el equipo directivo y en la plantilla.
2. Número y tipología de situaciones de acoso sexual que se han detectado en la empresa.
3. Número y tipología de situaciones de acoso por razón de sexo que se han detectado en la empresa.
4. Número de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que se han comunicado y/o denunciado en la empresa.
5. Número de casos resueltos.
6. Número y tipología de medidas correctoras implementadas.
7. Media de casos resueltos dentro del plazo establecido.

Se deberá elaborar un informe de seguimiento y evaluación que se debe difundir entre la plantilla a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

13.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación.

Los mecanismos de seguimiento pueden ser las reuniones operativas de la implementación del protocolo entre los actores implicados:

1. Las personas con responsabilidad técnica y política a la organización.
2. La persona de referencia.
3. Las personas que integran la comisión de investigación.
4. La representación legal de las personas trabajadoras.

14 Modelo de denuncia interna.

Espacio reservado para el Registro de Entrada

Nº. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo ⁽⁷⁾

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

dona

home

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

dona

home

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Relato de los hechos ⁽⁸⁾

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

⁷ En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

⁸ Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.

Testigos

(Si hay testigos de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección electrónica)

- 1.
- 2.
- 3.

¿Se ha presentado **comunicación previa** por el mismo motivo que esta denuncia?

Si No

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/s de referencia han estado:

Existencia de evidencias de una situación de acoso

No existencia de evidencias de una situación de acoso.....

He recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Datos de contacto Lugar y fecha