

GUÍA

PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE EXPRESIÓN DE GÉNERO



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIO PÚBLICA
B I GUALTAT
/

Esta guía se ha elaborado en el marco de los acuerdos aprobados para la implantación de planes de igualdad en las entidades del sector público e instrumental de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Depósito Legal PM 00530-2021

Autoría:

Emilia Cañellas Ortega y Bienvenida Villalobos Roig
Dirección General de Función Pública
Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad



Presentación

Todas las personas tenemos el derecho a disfrutar de un ambiente de trabajo digno y respetuoso. Pero cualquier derecho, para poder ser efectivo, tiene que contar con un marco normativo que lo ampare.

Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de proteger a los trabajadores y las trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso.

La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, establece que el Gobierno de las Illes Balears tiene que adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración pública como en el de las empresas privadas.

Por este motivo, cuando se aprobó la implantación de planes de igualdad para el personal de los entes del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con plantillas iguales o superiores a cincuenta personas, mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2020, se encomendó a la Dirección General de Función Pública la redacción y publicación de un modelo de protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.

El resultado de esta encomienda es esta guía práctica, que se ha hecho con el objetivo de facilitar a las entidades del sector público la elaboración del protocolo para prevenir y actuar en casos de acoso. Se trata de una herramienta que es, a la vez, exhaustiva, pero que también se plantea como un punto de partida desde el que cada una de las entidades podrá elaborar su protocolo para adaptarlo a su propia realidad.

Esperamos que esta guía y los protocolos que se elaborarán de acuerdo con su contenido contribuyan a prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género que puedan surgir, con la finalidad de que entre todas y todos hagamos posible la eliminación por siempre jamás de esta lacra social.

Palma, 6 de septiembre de 2021

Mercedes Garrido Rodríguez
Consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad

Índice de contenidos

PARTE A: INFORMACIÓN Y CONSIDERACIONES PREVIAS A LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

1. Introducción: ¿Por qué esta guía?	11
2. Objetivo y utilidad de la guía	12
3. Principios de actuación y compromisos	13
4. Definiciones y conceptos clave	15
5. Grupos de especial atención.....	17
6. Efectos y consecuencias del acoso	18
7. Los planes de igualdad y el protocolo	20
8. La comisión de igualdad	21
9. La asesoría confidencial.....	24
10. Procedimiento.....	27
10.1. Inicio del procedimiento	27
10.2. Medidas cautelares.....	28
10.3. El procedimiento informal.....	29
10.4. El procedimiento formal.....	30
10.5. Investigación	31

PARTE B: GUÍA PARA ELABORAR EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE EXPRESIÓN DE GÉNERO

1. Objeto.....	35
2. Ámbito de aplicación.....	35
3. Marco normativo	35
4. Marco conceptual	36
5. Compromiso de la entidad y declaración de principios.....	36

6. Medidas de prevención.....	37
7. Procedimiento de actuación.....	37
a) Iniciación del procedimiento	37
b) Procedimiento	38
c) Resolución.....	38
d) Comunicación a las partes	38
e) Garantías del procedimiento y plazos	38
8. Difusión del protocolo y formación	39
9. Seguimiento y revisión del protocolo	39
10. Aprobación y entrada en vigor.....	39

PARTE C: ANEXOS

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA	43
ANEXO 2: EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD DE GÉNERO O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO	45
ANEXO 3: EJEMPLOS DE CONDUCTAS AGRAVANTES	49
ANEXO 4: CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO	49
ANEXO 5: NORMATIVA COMENTADA RELACIONADA CON LA ACTUACIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y DE EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	51
ANEXO 6: ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO	55
ANEXO 7: PROGRAMA DEL CURSO DE ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	57

1. Introducción: ¿Por qué esta guía?

En la actualidad, las mujeres todavía tienen más dificultades, en comparación con los hombres, para el acceso y la permanencia en el mercado laboral, y también hay diferencias en las condiciones de trabajo, tal como lo demuestran los datos sobre el empleo de las mujeres, que hacen referencia a una tasa más elevada de inestabilidad y de temporalidad; la representación reducida en puestos de trabajo directivos y de responsabilidad, y la reducción de la remuneración en comparación con la de los hombres que ocupan puestos de trabajo similares, entre otros.

Conseguir un clima positivo y saludable en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas. Es por eso que es de vital importancia tener elaborado un protocolo adaptado a cada empresa, con el compromiso de la dirección, la participación y la implicación de las personas que forman la representación legal del personal y la información a toda la plantilla, para poder actuar de una forma eficaz ante las situaciones de acoso que se puedan dar y también, con carácter preventivo, para evitarlas.

Concretamente, se debe aumentar y reforzar la conciencia y la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto, para alcanzar condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas, y también hay que actuar para prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, ya sea sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género.

Por todo lo expuesto, se pone a su disposición esta guía, que ha sido elaborada con la intención de que sea una herramienta útil para que las empresas y las organizaciones puedan fomentar la prevención y la actuación ante el acoso y mejorar la calidad en el trabajo y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

2. Objetivo y utilidad de la guía

Esta guía tiene por objetivo facilitar la elaboración de un protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género en el ámbito laboral, que se ha de adaptar a las características de cada entidad o empresa.

Es una guía práctica que incluye diversos aspectos relacionados con el marco conceptual y normativo del acoso; el proceso de elaboración, la implantación y la difusión del protocolo; los procedimientos para canalizar las denuncias; el régimen sancionador y las consecuencias legales de este tipo de comportamientos; el impacto que tienen sobre las personas que los sufren y sobre las mismas organizaciones donde se producen; las responsabilidades y las obligaciones de las entidades en este ámbito, etc.

Las empresas deben velar para que no se produzca ningún tipo de acoso y, si se produce, deben garantizar la puesta en marcha de procedimientos adecuados para investigar estas situaciones y así poder intervenir de forma ágil y rápida para resolver la situación, minimizar los daños y evitar que se vuelva a producir.

Los estudios, como las legislaciones, coinciden en que los instrumentos más eficaces de tutela son la prevención y la intervención en los estadios más iniciales de estas situaciones, ya que las dificultades que conlleva la protección a posteriori ante los actos y las conductas de acoso son graves y numerosas, sobre todo los efectos que tienen para la salud de las personas que las padecen.

A través de la aprobación y la implantación de un protocolo, las entidades dejan constancia expresa de la intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, y que no permitirán que tengan lugar conductas de esta naturaleza dentro de la organización.

3. Principios de actuación y compromisos

En la aplicación del protocolo, se han de preservar los principios siguientes:

Principio de no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el marco de esta guía, este principio debe materializarse en la obligación y el compromiso de empresas y entidades de proteger el derecho de su personal a no ser discriminado directa o indirectamente por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y también deben garantizar y proteger su integridad física y moral, su intimidad, su honor y el derecho a la su propia imagen.

Principio de equidad de género. Este principio hace referencia a la obligación de defender una distribución justa de los derechos, los beneficios, las obligaciones, las oportunidades y los recursos, garantizando el reconocimiento y el respeto a la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Principio de respeto a la dignidad personal. Se debe preservar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y respeto, y deben adoptarse las medidas pertinentes para hacerlo efectivo.

Principio de confidencialidad. Implica que todos los trámites que se lleven a cabo en el procedimiento deben ser rigurosamente confidenciales. Esto supone la no inclusión en los expedientes de los datos personales de las personas implicadas, La indicación expresa a las personas que intervengan en el procedimiento de la obligación de guardar secreto sobre el tema, de custodia de la documentación, de utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de celeridad. Es necesario que la tramitación se haga de manera urgente y que se impulse para que se pueda resolver lo antes posible. El protocolo debe establecer un plazo máximo para la resolución de las denuncias que se tramiten.

Principio de seguridad jurídica. El órgano encargado de tramitar las denuncias lo tiene que hacer según los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. También hay que tratar, en la medida de lo posible, que en su composición haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Principio de transparencia. Todas las personas implicadas deben conocer cuando empezará la investigación, cuanto tiempo durará y cuando se informará de los resultados. También es importante que conozcan el procedimiento aprobado y los derechos que pueden ejercer en cada una de las fases.

Principio de tolerancia cero. Este principio hace referencia a la obligación de las empresas y las entidades de garantizar un clima laboral respetuoso, mediante la manifestación explícita del rechazo a cualquier situación de acoso.

La entidad debe manifestar en el protocolo que las conductas constitutivas de acoso atentan contra la dignidad de las personas, por lo que las rechaza y las condena, por lo que se compromete a aplicar los principios de actuación siguientes:

- Preservar el derecho de todos los empleados y empleadas a ser tratados con dignidad y respeto, y adoptar las medidas adecuadas para hacerlo efectivo.
- Prevenir y no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo o de orientación sexual, con el establecimiento de las garantías necesarias para tratar las situaciones producidas y evitar que se vuelvan a generar.
- Proteger el derecho del personal a no ser discriminado directa o indirectamente por razones de sexo o de orientación sexual y, de una manera especial y en el marco de este protocolo, el derecho a su integridad física y moral, a su intimidad, a su honor y a la propia imagen.
- Promocionar la prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual mediante la información y la formación adecuadas para todo el personal.
- Atender con diligencia las denuncias presentadas, investigar cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso sexual o acoso por razón de sexo o de orientación sexual y respetar los principios de celeridad e imparcialidad.
- Aplicar las medidas disciplinarias correspondientes cuando los hechos acreditados y veraces sean constitutivos de una infracción sancionable.
- Asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual y apoyarlas mediante la orientación y la derivación a los organismos y recursos existentes en esta materia que necesiten.

4. Definiciones y conceptos clave

Es imprescindible conocer los conceptos que nos permitirán determinar si las conductas que se examinen son constitutivas de acoso y de qué tipo, ya que las consecuencias y los procedimientos a adoptar pueden ser diferentes.

Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es 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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se trata de un comportamiento sexual inadecuado, de peticiones y/o ofrecimientos de tipo sexual y/o comportamientos verbales o físicos con connotaciones sexuales, hacia personas de diferente sexo o del mismo con quienes no se establecido ningún acuerdo, ni explícito ni tácito. Hay que tener en cuenta que el término inadecuado tiene un significado diferente según las culturas, las circunstancias concurrentes o, incluso, las costumbres locales. Por lo tanto, decidir que una determinada conducta es sexualmente inadecuada corresponde siempre a la persona que la recibe. El acoso sexual es, pues, una conducta sexual no querida por la persona receptora y constituye una forma de abuso psíquico o físico que se puede producir desde posiciones de poder jerárquico o entre personas del mismo nivel laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que, para que exista acoso sexual, se deben producir tres situaciones:

- Que haya un comportamiento de carácter sexual.
- Que no sea deseado por quien lo recibe.
- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil a efectos de su trabajo y se transforme en una situación humillante para ella.

Hay que recalcar que, en este tipo de acoso, para ser considerado como tal, no es necesario que se produzca ninguna reiteración de las conductas o de la situación.

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

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 entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Este tipo de acoso se manifiesta en una violencia psicológica abusiva e injusta ejercida de forma sistemática y continua sobre otra persona, con el objetivo de romper sus redes de comunicación, atentar contra su reputación, mermar su autoestima, degradar sus condiciones de trabajo, etc., hecho que produce un mal progresivo y lesivo a su dignidad y a su salud.

Este tipo de acoso también incluye actitudes o comportamientos fundamentados en razones o circunstancias relacionados con el sexo de la persona, como por ejemplo lo que se produce hacia las mujeres cuando quieren ejercer o ejercen algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por embarazo o maternidad. Así pues, cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que, mientras que el primero se circunscribe al ámbito sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin necesidad que exista una intencionalidad por parte del agresor.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la violencia machista en el ámbito laboral.

5. Grupos de especial atención

El acoso puede darse en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y también en cualquier grupo de edad. Los estudios elaborados muestran que la mayoría de las personas que sufren acoso son mujeres. A pesar de que es un fenómeno que abarca todas las categorías profesionales, todos los niveles de formación y todos los niveles de renta, los grupos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las que las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo (generalmente de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales y mujeres subcontratadas.

Hay otro grupo especialmente vulnerable al acoso, que es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI), que pueden sufrir acoso por parte de mujeres u hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

6. Efectos y consecuencias del acoso

El acoso sexual en el trabajo implica graves consecuencias para la víctima, tanto en el ámbito laboral como en su entorno social y familiar. Además, también tiene un efecto negativo para la imagen de la misma empresa y para el acosador, en caso de que su actitud sea denunciada.

Si bien los efectos del acoso sexual dependen mucho de los recursos de cada persona para hacerle frente, del apoyo que recibe del entorno laboral y de la intensidad de la presión sexual a la que se ve sometida, a la larga pueden presentar una gran variedad de síntomas y secuelas de tipo personal, tanto psíquicos como físicos, causados por las somatizaciones, que hay que conocer. A continuación se indican los más importantes, clasificados en diferentes categorías, según la forma de manifestarse.

Consecuencias psíquicas:

- Tensión nerviosa.
- Irritabilidad.
- Ira.
- Dificultades de concentración.
- Cuadros depresivos.
- Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza.
- Estrés.
- Tristeza.
- Sensaciones de inseguridad que generan, al mismo tiempo, disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso y de frustración, o de impotencia.
- Sensaciones de vulnerabilidad.
- Sentimientos de indefensión.
- Sentimientos de culpa.

Problemas de salud funcionales u orgánicos:

- Insomnio.
- Taquicardias.
- Cefaleas.
- Migrañas.
- Alteraciones digestivas.
- Problemas cutáneos.
- Cansancio.

Consecuencias laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales.
- Asociación del trabajo a un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento.
- Aumento del absentismo.
- Cambios de lugar de trabajo.

Consecuencias para la entidad o empresa:

- Enrarecimiento del clima laboral (falta de colaboración de la persona afectada, tensiones entre los trabajadores, etc.), que hace que el trabajo en equipo se resienta.
- Disminución del rendimiento laboral. La cantidad y la calidad del trabajo empeora debido a la disminución de la concentración.
- Más siniestralidad, ya que el enrarecimiento del clima laboral se acompaña de un aumento del número de accidentes (negligencias, faltas de atención, etc.).
- Pérdida del trabajador o trabajadora a causa del absentismo por enfermedad, el cambio de lugar de trabajo, etc.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

Como conclusión de este apartado, podemos decir que resulta obvio que la persona que recibe el acoso es quien más sufre las consecuencias. Sin embargo, estos efectos también los pueden sufrir los trabajadores y trabajadoras que conozcan la situación o hayan sido testigos de estos comportamientos. Todo ello repercute en un clima laboral negativo, de crispación y, en muchos casos, de impotencia, lo cual genera consecuencias negativas para todas las partes implicadas y para el entorno laboral en el que se producen.

7. Los planes de igualdad y el protocolo

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que, por ello, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas se deben negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras según lo determine la legislación laboral.

En caso de que las empresas estén obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, según lo establecido el mismo artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, tienen que hacer, con carácter previo, un diagnóstico, que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y que incluirá, entre otras materias, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (artículo 46.2.)

De otra parte, el artículo 48 establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para prevenirlos y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto del mismo. También establece que estas medidas deben negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y pueden incluir la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Finalmente, establece la necesidad de la contribución de la representación de los trabajadores y trabajadoras para prevenir este acoso, mediante la sensibilización del personal y la información a la dirección de la empresa de las conductas de las que pueda tener conocimiento y que puedan propiciarlo.

Así pues, y como conclusión, podemos decir que todas las empresas deben promover la prevención del acoso, mediante el establecimiento de las medidas pertinentes, y también tienen que arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso y para tramitar las denuncias formuladas por las personas que lo hayan sufrido. Las empresas obligadas por ley a elaborar e implantar un plan de igualdad tienen que incluir, en el diagnóstico previo, la situación de la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

8. La comisión de igualdad

Creación y composición

El primer paso, y clave en la elaboración y la aprobación del protocolo contra el acoso, es constituir una comisión de igualdad.

Si la empresa tiene elaborado y aprobado un plan de igualdad, esta comisión ya tiene, normalmente, funciones asignadas ante situaciones de acoso.

Como norma general, la comisión de igualdad debe estar formada por miembros de la empresa, preferiblemente del departamento de recursos humanos o del área de prevención de riesgos laborales, y por la representación de los trabajadores y trabajadoras. También es habitual que formen parte de la misma asesores especialistas en igualdad o acoso, así como expertos jurídicos, que pueden ser tanto internos como externos.

Es importante recalcar la obligatoriedad que establece el artículo 4 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Administración de la comunidad Autónoma y de los entes que integran el sector público instrumental.

Artículo 4. Representación equilibrada de mujeres y hombres

[...]

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y los entes que integran el sector público instrumental designarán las personas que los representen en órganos colegiados de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Este principio rige también en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración o en otros órganos colegiados superiores de dirección o los entes en los que participen.

[...]

6. A los efectos de esta Ley, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que ningún sexo no supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

El papel de la comisión, en cuanto a la tramitación de denuncias y la resolución de las situaciones de acoso, es decidir las medidas que deben tomarse y resolver los conflictos que puedan surgir. Esta comisión de igualdad debe tener una representación paritaria, ya que el papel de los sindicatos es clave en cuanto a la defensa de un clima libre de acoso y en la defensa y la protección de la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, la comisión también debe dar apoyo a la víctima en caso de que esta decida denunciar el caso por alguna de las vías legales disponibles fuera del ámbito de la empresa.

Funciones

La comisión de igualdad debe recibir y valorar las denuncias que lleguen y decidir si se debe poner en marcha el procedimiento establecido en el protocolo.

Entre las funciones de la comisión de igualdad en relación con las denuncias que lleguen se encuentran las siguientes:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual y garantizar la confidencialidad de las mismas.
- Llevar a cabo la primera valoración de la situación y la investigación de los hechos.
- Poner en marcha el procedimiento informal en el supuesto que haya valorado los hechos como posibles conductas leves, con el consentimiento previo de la presunta víctima.
- En caso de que se considere pertinente, ofrecer a la presunta víctima la posibilidad de asistir al servicio de prevención de riesgos laborales, para que este haga los estudios técnicos del puesto de trabajo y de su entorno, así como las tareas médicas que correspondan.
- Informar a la presunta víctima de la propuesta de aplicación del procedimiento formal o informal, en su caso, y pedirle el consentimiento para iniciarlo.
- Designar a la persona que asumirá la asesoría confidencial y comunicarlo a la presunta víctima.
- Comunicar a la presunta víctima el nombramiento de la persona encargada de llevar a cabo la asesoría confidencial para que la acepte voluntariamente.

- Proponer medidas preventivas dirigidas a la protección de la presunta víctima.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas y de las sanciones que se hayan impuesto.
- Realizar cualquier otra función que se pueda derivarse de su naturaleza y de lo que prevea el protocolo.

Una vez analizados los hechos, también puede delegar en uno de sus miembros o en la asesoría confidencial las siguientes competencias en materia de acoso, entre otras:

- Atender y asistir durante todo el procedimiento a la presunta víctima, e iniciar las actuaciones que sean necesarias, como por ejemplo proponer la adopción de medidas cautelares.
- Ejercer la representación de la presunta víctima ante la comisión o ante otras instancias, siempre que lo autorice.
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, con el fin de investigar los hechos. Para llevar a cabo esta tarea, puede pedir la intervención o el asesoramiento de personas expertas en psicología, medicina o derecho o de otras que considere necesarias. También se facilitará el acceso a los centros de trabajo de las personas por entrevistar.

9. La asesoría confidencial

En los casos que la entidad haya creado una comisión de igualdad, la persona o personas competentes para conducir el procedimiento para la resolución de las denuncias serán las que acuerde al efecto la comisión. En este sentido, también se debe tener en cuenta lo que establezca el protocolo, que normalmente ya prevé qué figuras deben llevar a cabo cada una de las funciones necesarias para la instrucción y la resolución del procedimiento.

En este punto, es necesario hablar de una figura clave, que es la de la asesoría confidencial. Esta figura debe llevar a cabo las funciones estipuladas en el protocolo o bien las que le delegue la comisión de igualdad.

Asimismo, en caso de que el protocolo no prevea la figura de la asesoría confidencial, estas funciones las puede asumir la misma comisión, un miembro o quien acuerde la comisión (es importante que tenga competencias para llevar a cabo sus funciones, sobre todo formación explícita en igualdad de género y, concretamente, en acoso sexual y por razón de sexo).

La figura de la asesoría confidencial la creó el Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991. Es conveniente que su identidad sea conocida por todo el personal de la empresa, así como la forma en que se puede contactar con ella.

La asesoría confidencial garantizará la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, con la advertencia de sanción en caso de que no se respete este principio.

Funciones de la asesoría confidencial

Las funciones siguientes pueden ser o bien asumidas únicamente por la asesoría confidencial o bien compartidas con la comisión de igualdad:

- Ejecutar los procedimientos que prevea el protocolo en relación con las denuncias presentadas por acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, y actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre la situación que se le expone.
- Atender durante todo el proceso a la presunta víctima, e iniciar, si lo pide, las actuaciones que legalmente sean necesarias.

- Proporcionar la atención necesaria que requiera la presunta víctima, incluida la gestión con la empresa de las medidas que sea conveniente adoptar.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo que establezca el protocolo, por lo cual debe disponer de los medios necesarios por parte de la empresa y debe tener acceso a toda la información y la documentación relacionada con el caso. Es necesario facilitarle el acceso a las dependencias de la empresa, y toda la plantilla le tiene que prestar la debida colaboración que se le requiera, con información previa al departamento de personal.
- Utilizar los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de la parte denunciante y de la denunciada.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de personal las medidas cautelares o preventivas que se consideren convenientes y que se hayan aprobado.
- Informar a la persona o personas denunciadas y darles audiencia en presencia o no de la víctima, según la elección de esta última. Tanto una como la otra pueden solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o de otras personas elegidas a los efectos de acompañamiento o asistencia legal, o, si se considera conveniente, otros trabajadores o trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que debe incluir los indicios y los medios de prueba del caso y los posibles agravantes o atenuantes, instando en su caso, a la dirección de recursos humanos de la empresa a la apertura de un procedimiento disciplinario contra el denunciado.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de la resolución del procedimiento disciplinario.
- Velar por las garantías establecidas en el protocolo aprobado y en la normativa aplicable.
- Informar a la dirección de la empresa (o a la comisión de igualdad) de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo para la resolución correspondiente.
- Hacer el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y comunicarlas a la comisión de igualdad.

Formación necesaria

Para llevar a cabo adecuadamente las funciones adjudicadas como asesor o asesora confidencial, es imprescindible tener formación previa en materia de género y, concretamente, relacionada con el acoso por razón de sexo o el acoso sexual. En caso contrario, es conveniente que se le procuren medios o instrumentos, así como tiempo en la jornada de trabajo, para adquirirla.

Como ejemplo, en la Administración de la Comunidad de las Illes Balears, en el marco del Protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual, aprobado por la Resolución del consejero de Administraciones Públicas de 4 de febrero de 2015 (BOIB núm. 21, de 12 de febrero), se ha llevado a cabo, a través de la EBAP, la formación de asesoría confidencial. Las personas que han superado esta formación se comprometen a llevar a cabo las funciones correspondientes si son elegidas por la persona denunciante. Así, se puede tener actualizada una lista de personas cualificadas que podrían hacer la asesoría confidencial.

En el anexo 7 encontrará un programa genérico que le puede servir de referencia para llevar a cabo la formación de asesores y asesoras confidenciales en su entidad.

10. Procedimiento

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género debe ser ágil y rápido y debe proteger en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; así mismo, debe garantizar la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se derivan de esta situación.

Dadas las peculiaridades que presenta este tipo de acoso, se plantea la posibilidad, siempre con la conformidad de la persona acosada, de iniciar directamente el proceso formal que establece el protocolo o de optar por un proceso de mediación, en aplicación del procedimiento informal regulado, siempre que no se aprecien indicios de falta grave o muy grave. Normalmente, el procedimiento informal se aplica a los casos de acoso de carácter leve. Sin embargo, ambos procedimientos deben estar descritos en el protocolo, y se establecerán los casos en que se puede aplicar uno u otro, siempre según la gravedad de los hechos denunciados.

10.1. Inicio del procedimiento

El protocolo debe especificar qué actuación da lugar al inicio del procedimiento. Normalmente se inicia cuando se recibe una denuncia. Sin embargo, el protocolo también puede prever que, antes de presentar la denuncia, la persona que siente víctima de una situación de acoso pueda acudir a una instancia determinada para recibir información, orientación y asesoramiento. Hay tener en cuenta que dar el paso de interponer una denuncia no es sencillo y la persona necesita información sobre el proceso que se pondrá en marcha una vez presente la denuncia y sobre las consecuencias que se derivarán de iniciar este procedimiento. Uno de los organismos que puede actuar para orientar a la persona es el Instituto Balear de la Mujer, pero solo en caso de que sea mujer. En otros casos, el protocolo puede prever otra figura para ofrecer este servicio, como por ejemplo la persona que ejerce la asesoría confidencial o un miembro de la comisión de igualdad. En la entrevista, no se debe tomar partido por ninguna de las personas protagonistas del conflicto, ni tampoco intentar convencer a la persona que presente la denuncia. El papel que se ha de ejercer debe ser el de proporcionar información, orientación y asesoramiento desde una perspectiva muy objetiva e imparcial, y también se ha de mostrar empatía y ofrecer apoyo emocional.

En caso de que los hechos se pongan en conocimiento de forma verbal y la presunta víctima quiera continuar su tramitación, deberá exponer los hechos por escrito y solicitar la aplicación del procedimiento que se regule en el protocolo.

De otra parte, este apartado del protocolo debe especificar el órgano al que se dirigirá la denuncia y establecer las diligencias que se efectuarán una vez recibida y el plazo máximo para activar el procedimiento. También se tiene que regular cómo se debe proceder en caso de que la denuncia la presente una tercera persona. En este caso, el protocolo debe prever la comunicación a la presunta víctima para que, si lo desea, confirme y ratifique los hechos por escrito. Si no lo quiere hacer, la comisión de igualdad debe emitir una diligencia en la que haga constar los hechos y archivarla, salvo que hay aprecie indicios de posibles faltas tipificadas en la normativa aplicable. En este caso, la comisión debe elaborar un informe con los hechos y lo remitirá al órgano o instancia que corresponda, de acuerdo con la legislación vigente.

Se debe intentar recoger toda la información en una única explicación de los hechos por parte de la víctima (a menos que resulte imprescindible establecer entrevistas posteriores para la resolución del caso) y garantizar la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En este apartado también se puede hacer referencia a quién y cómo debe registrar, tutelar y archivar la documentación presentada, para garantizar la máxima confidencialidad en todo momento.

El protocolo tiene que establecer los términos concretos para garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que critiquen cualquier conducta de este tipo o se opongan, ya sea sobre sí mismas o ante terceras personas.

Hay un aspecto que debe tenerse en cuenta, que es la intencionalidad del autor. Hay que tener muy presente que no le exime de responsabilidad, ya que si dependiera solo de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conductas.

10.2. Medidas cautelares

En cualquier momento, la comisión de igualdad o la persona u órgano que ejerza la asesoría confidencial puede proponer la adopción de medidas cautelares de forma motivada, que deberán elevar a la persona u órgano con competencias para aprobarlas. Entre estas medidas se encuentran el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso, con el objetivo de impedir que la situación lesiva para a la salud y la integridad de la presunta víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo ni la modificación sustancial de estas condiciones.

10.3. El procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal es resolver el problema mediante una intermediación con las dos partes para conseguir que las conductas denunciadas no se vuelvan a repetir. A veces, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. Este procedimiento se inicia una vez que la comisión de igualdad ha valorado la conducta denunciada como **leve**, siempre con el consentimiento previo de la presunta víctima, dado que si esta no acepta participar en un proceso de mediación, se deberían valorar otras posibilidades para resolver el caso, como por ejemplo hablar con la persona denunciada sin que esté presente la persona denunciante.

Así pues, en los supuestos en que los hechos denunciados se valoren como «leves», la persona encargada de ejercer la asesoría confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, para lo cual debe poder acceder a cualquier lugar de la empresa y obtener las declaraciones de quien considere necesario. Por tanto, entre las funciones del asesor o asesora confidencial está la de llevar este procedimiento informal de solución, transmitir la queja a la persona denunciada e informarla de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

La persona que ejerce de asesora confidencial debe partir de la credibilidad de la denunciante y debe proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto, y al inicio de este procedimiento informal, asignarán códigos numéricos a las partes afectadas (presunta víctima, presunta persona acosadora, denunciante, testigos, etc.) en los documentos que se generen, sea cual sea el soporte (informático, papel, audiovisual, etc.).

Una vez llevadas a cabo las investigaciones, si se comprueba la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, se entrará en contacto de forma confidencial con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, según la elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en las que, si son ciertas y se reiteran las conductas denunciadas, podría incurrir. En esta mediación o reunión, la persona denunciada puede ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

La persona que ejerza la asesoría confidencial debe procurar la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponer, a tal efecto, las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

Asimismo, también debe procurar la atención y la protección necesaria a la persona denunciante en caso de que esta no sea la presunta víctima.

En el plazo de los días hábiles que indique el protocolo, contados a partir de la presentación de la denuncia, debe haberse finalizado el procedimiento. Solo en casos excepcionales y justificados se podrá ampliar el plazo establecido.

En la resolución de este procedimiento se debe valorar la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de una solución satisfactoria, y, si procede, se propondrán las actuaciones que se consideren convenientes, incluso la apertura de un procedimiento formal, en caso de que la solución propuesta no sea admitida por ambas partes y, en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima. También se debe abrir un procedimiento formal si, en cuanto a hechos que previamente parecían de naturaleza leve, durante el curso del procedimiento informal se detecta que podrían ser graves o muy graves, o bien se detecten otros no denunciados inicialmente que lo puedan ser.

La finalización del procedimiento se debe hacer con un informe escrito, firmado por la persona o personas que han ejercido la asesoría confidencial, que explique todos los hechos, las actuaciones derivadas de la investigación, las entrevistas mantenidas, el procedimiento seguido y las medidas adoptadas.

10.4. El procedimiento formal

Este procedimiento se debe iniciar en dos casos:

- Cuando la comisión de igualdad valore que las conductas denunciadas puedan ser constitutivas de acoso **grave o muy grave**.
- Cuando la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, o bien porque entiende que es inadecuada o bien porque se ha producido una reiteración de las conductas denunciadas, también en el caso de que no considere aconsejable, desde el principio, acudir al procedimiento informal de solución, sin perjuicio de su derecho a denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil o laboral, o querrellarse en la vía penal.

La denuncia se formalizará por escrito, con la firma de la presunta víctima, y se presentará ante el órgano o persona que establezca el protocolo. Cuando se haya seguido un procedimiento informal previo, la denuncia que inicie el procedimiento formal debe constar por escrito.

La asesoría confidencial debe garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, con la advertencia de sanción en caso de que no se respete este principio.

10.5. Investigación

El protocolo debe indicar qué órgano o instancia debe llevar a cabo la investigación, en caso de que se aplique el procedimiento formal, como se ha de llevar a cabo y el plazo máximo.

Se debe especificar que todas las personas comparecientes tienen derecho a ser asistidas por la persona o personas que consideren adecuadas, tanto en cuanto a apoyo como asesoramiento legal o representación sindical.

Para garantizar la protección de todas las partes implicadas, se puede hacer constar que, si en el proceso de investigación o en cualquier momento se detectan indicios de una presunta falsedad de la denuncia, que los datos aportados o los testigos son falsos o se aprecia mala fe en el cumplimiento de este protocolo, las personas que, en todo caso, se consideren perjudicadas pueden llevar a cabo las acciones legales que consideren oportunas, por lo que se les comunicará la presunta falsedad o mala fe detectadas en la investigación de los hechos.

Una vez finalizada la investigación, el órgano encargado de llevarla a cabo emitirá un informe con las propuestas y las conclusiones que considere derivadas de la investigación, y debe proponer o bien el archivo de la denuncia, o bien la propuesta de incoación de un expediente disciplinario, o bien la aplicación de cualesquiera otras medidas que se consideren procedentes, así como la comunicación de las presuntas irregularidades que pudieran haberse detectado a lo largo de la investigación, a los efectos que correspondan. También puede proponer la remisión al Ministerio Fiscal o cualquier otra cuestión que se desprenda de la investigación.

El protocolo también debe prever el órgano al que debe enviarse este informe, el cual debe tener las competencias necesarias para ordenar las actuaciones propuestas.

1. Objeto

Este apartado debe incluir una explicación sobre la finalidad del protocolo y enmarcarlo dentro del plan de igualdad aprobado.

El objeto del protocolo debe ser establecer las medidas necesarias para impedir el acoso y, en caso de que se produzca y una vez comprobada la veracidad de las denuncias presentadas, poder erradicar estos comportamientos reprobables sin distinción de la persona que ejerza el acoso, para ofrecer en todo momento el apoyo moral y anímico necesario a la presunta víctima.

También se puede hacer mención a los perjuicios que suponen este tipo de comportamientos para la organización, con graves consecuencias para la salud, el rendimiento y la motivación de las personas que los sufren, al tiempo que aumentan el nivel de conflictividad e inciden negativamente en el clima laboral.

2. Ámbito de aplicación

En este apartado del protocolo es necesario especificar a quien se dirige, teniendo en cuenta que debe ser aplicable a toda la plantilla de la empresa y a los centros o lugares de prestación de sus servicios, incluido cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa, etc.).

3. Marco normativo

Es necesario que el protocolo incluya un apartado con una referencia a la normativa aplicable, ya sea europea, estatal o autonómica. También se puede hacer referencia al plan de igualdad vigente, dado que el protocolo se enmarca dentro del plan aprobado. En el anexo 5 encontrará la normativa relacionada que le puede servir de referente.

4. Marco conceptual

Este apartado es muy importante, dado que se debe facilitar a las personas que lean el protocolo que puedan identificar si las conductas que sufren están conceptualizadas como acoso y de qué tipo. Así pues, debe quedar muy claro qué se entiende por cada tipo de acoso, tal como encontrará descrito en el punto 4 de la primera parte de esta guía, que puede utilizar para redactar este apartado.

5. Compromiso de la entidad y declaración de principios

El posicionamiento público de la entidad para manifestar la repulsa frente a cualquier tipo de violencia sexual y frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género es muy importante para que las personas que trabajan vean de manera muy clara y contundente que la dirección de la entidad no tolerará estas conductas y luchará para eliminarlas.

Esto hará que las personas se lo piensen antes de llevar a cabo algunas conductas inapropiadas y que las personas que se sienten acosadas se decidan a presentar la denuncia. Las personas que presentan una denuncia siempre deben sentirse acompañadas por la entidad y por la comisión de igualdad, por lo que no se las cuestione y no se dude de los hechos expuestos en ningún momento del procedimiento, con independencia que posteriormente se puedan probar o no los hechos denunciados.

En el punto 3 de la primera parte de esta guía encontrará los principios que se deben garantizar y defender en todos los procedimientos que se inicien en el marco del protocolo.

6. Medidas de prevención

Un protocolo no debe servir solo para tramitar denuncias. También debe tener una vertiente de prevención del acoso. Ya se ha dicho que el hecho de que la entidad manifieste públicamente su repulsa y publique los principios que deben regir la convivencia en el trabajo ayuda a prevenir este tipo de conductas. Pero hay más actuaciones preventivas que se pueden llevar a cabo, como, por ejemplo, la organización de jornadas de información y sensibilización sobre esta materia y la formación de las personas con funciones directivas para que puedan detectar si en su departamento aparecen situaciones que puedan ser constitutivas de acoso. También es muy importante el papel de las personas con funciones directivas para comunicar a su personal la aprobación del protocolo y su actitud de no tolerar este tipo de comportamientos.

Las medidas de prevención deben especificarse en el protocolo, y la comisión de igualdad debe velar para que se lleven a cabo y debe hacer un seguimiento. También se pueden prever estas acciones dentro del plan de igualdad.

7. Procedimiento de actuación

a) Iniciación del procedimiento

La iniciación del procedimiento la constituye la presentación de una denuncia de la persona acosada o de otra persona que tenga conocimiento de una situación de acoso. En este apartado se debe especificar a quién debe ir dirigida la denuncia y se especificarán los medios para hacérsela llegar (correo electrónico, designación de una persona que las pueda recibir físicamente, etc.). Es muy importante que la forma de hacer llegar la denuncia preserve la confidencialidad tanto de la persona que la firma como de los hechos y los nombres de las personas que consten en los hechos expuestos.

En este apartado se hará referencia al modelo de denuncia que se debe utilizar, que se puede anexar al protocolo. También es importante indicar algún órgano, persona o servicio que pueda orientar e informar a la persona acosada antes de que presente la denuncia.

b) Procedimiento

El procedimiento se pone en marcha una vez que la comisión de igualdad recibe la denuncia y se califican los hechos expuestos como constitutivos de acoso leve, grave o muy grave. Este órgano, o el que esté designado en el protocolo para recibir y calificar la denuncia, debe hacer un informe en el que conste la calificación de los hechos con la justificación oportuna. En este informe no deben aparecer datos personales, ni de la persona denunciante, ni de la denunciada, ni de la presunta víctima, en caso de que no coincida con la persona denunciante.

También se describirán los dos procedimientos, el formal y el informal, especificando sus fases, las personas que intervienen en los mismos, sus responsabilidades y funciones, los plazos máximos para resolver cada fase de cada procedimiento, el momento en que se pueden aplicar medidas cautelares y quien las ordena, etc.

c) Resolución

Se debe especificar qué persona u órgano debe resolver cada uno de los procedimientos descritos en el protocolo (investigación, procedimiento disciplinario, formal, informal, medidas cautelares, etc.).

d) Comunicación a las partes

Se debe hacer referencia a cómo se hará, y en qué momento, la comunicación a las partes del inicio y la finalización de cada procedimiento, con el fin de garantizar la seguridad jurídica y no provocar indefensión a ninguna de las personas involucradas. Esta comunicación se realizará por el órgano encargado de resolver el procedimiento y debe ser siempre por escrito y debe contener toda la información sobre los hechos y las actuaciones llevadas a cabo.

e) Garantías del procedimiento y plazos

En este apartado hay que hacer constar que todas las quejas y denuncias que lleguen a la comisión deben ser tratadas con rigor, imparcialidad y confidencialidad por parte de todas las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, se debe hacer constar que la empresa o entidad debe procurar la protección suficiente a la persona denunciante para evitar que pueda recibir posibles represalias. También hay que hacer referencia a los derechos tanto de la persona que presenta la denuncia como de la persona denunciada.

Finalmente, se tienen que indicar las consecuencias de presentar denuncias o testimonios falsos, lo que puede provocar la incoación de un procedimiento disciplinario.

8. Difusión del protocolo y formación

Una vez aprobado el protocolo, es necesario darlo a conocer a todo el personal. Por este motivo, en este apartado hay que especificar quién es la persona responsable de organizar esta difusión y formación y cómo se debe desarrollar, con el objetivo que llegue a todo el mundo.

También se puede prever la formación y actualización de las personas que deben ejercer la asesoría confidencial u otras formaciones específicas que se consideren necesarias.

9. Seguimiento y revisión del protocolo

En este punto se deben especificar los procedimientos que se utilizarán para hacer el seguimiento y la evaluación del protocolo, con indicación de quien será la persona o departamento responsable de esta tarea. Por ejemplo, se puede prever que cada vez que se aplique el protocolo, la comisión de igualdad tenga que hacer una revisión del caso y detectar los puntos débiles, para modificarlos cuando corresponda hacer la revisión del protocolo. Las revisiones se pueden llevar a cabo anualmente, siempre que hayan presentado denuncias dentro de este plazo.

En caso contrario, será difícil revisar el protocolo, dado que no se dispondrá de la información necesaria para hacer la evaluación. Otra manera de hacer la evaluación es establecer indicadores, como por ejemplo el tiempo que se tarda en poner en marcha el procedimiento o el tiempo que dura la investigación de los hechos, siempre en relación con los tiempos máximos establecidos en el protocolo.

10. Aprobación y entrada en vigor

El protocolo lo tiene que aprobar el órgano competente y lo tiene que firmar la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, es necesario especificar en qué momento entra en vigor y cuál será el período de vigencia.

Anexo 1: Modelo de denuncia

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Nombre:	Apellidos:
DNI:	Teléfono:
Dirección postal (a los efectos de notificaciones):	
Dirección electrónica:	
Centro de trabajo:	Empresa o entidad:

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA (Si no es la persona denunciante)

Nombre:	Apellidos:
DNI:	Teléfono:
Dirección postal (a los efectos de notificaciones):	
Dirección electrónica:	
Centro de trabajo:	Empresa o entidad:

Expongo:

Que, por medio de este escrito, formulo una **DENUNCIA** por acoso sexual / por razón de sexo / de orientación sexual / identidad de género o de expresión de género en el ámbito laboral contra:

.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Se pueden presentar en un documento adjunto.)

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
6.....

IDENTIFICACIÓN DE TESTIMONIOS Y PRUEBAS

--

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA / LAS PERSONAS PRESUNTAMENTE RESPONSABLE / S DE LOS HECHOS

Nombre:	Apellidos:
Centro de trabajo:	Empresa o entidad:

SOLICITO:

El inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación ante acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, aprobado mediante, que se tenga por presentado este escrito de denuncia y, de acuerdo con lo expuesto, que se lleven a cabo las oportunas investigaciones de los hechos denunciados, por si pueden ser constitutivos de una infracción laboral, que se sancionen como corresponda.

La persona afectada	La denunciante (si no es la persona afectada)	Recepción de la denuncia (nombre de la persona o entidad)
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Anexo 2: Ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género

A. EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la orientación sexual o el sexo de la persona, y abusos verbales deliberados de contenido sexual.
2. Invitaciones de tipo sexual de forma reiterada.
3. Demandas de favores sexuales acompañadas o no de promesas explícitas o implícitas de trato de preferencia. Presión para mantener relaciones sexuales.
4. Uso de imágenes o pósteres pornográficos, sexistas u homófobos en los sitios y herramientas de trabajo.
5. Gestos obscenos o intimidatorios. Tono de voz innecesariamente elevado. Miradas amenazadoras.
6. Contacto físico innecesario, roces, falta de respeto de la distancia interpersonal.
7. Insistencia abusiva durante la jornada laboral, aunque no sea con contenido o intención sexual (insistir en ir a merendar, presentarse continuamente en el espacio donde trabaja la presunta víctima, llamar o enviar correos electrónicos continuos sin necesidad ...).
8. Bromas y comentarios obscenos.
9. Referencias a las habilidades o capacidades sexuales propias.
10. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como por ejemplo los servicios o los vestuarios.
11. Invasión de la intimidad de la persona mediante el acceso no permitido explícitamente al móvil, la tableta, el ordenador, taquillas de uso personal, mesa y cajones de trabajo, etc.
12. Envío de mensajes de carácter ofensivo o sexual en cualquier soporte o forma de difusión (tanto físicos como virtuales).

13. Difusión de rumores de tipo sexual, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género sobre la persona.
14. Difusión o amenaza de difusión de contenidos referentes a la presunta víctima de tipo sexual o que puedan resultar vejatorios para su imagen.
15. Hecho de esperar a la persona a la salida del puesto de trabajo o seguirla, sin necesidad ni justificación, con el efecto de intimidarla, haciéndole saber que sabemos cuál es su coche o donde vive.
16. Chantaje sexual o quid pro quo. (Se produce cuando de la aceptación o la negativa a propuestas de carácter sexual se derivan decisiones respecto a la situación laboral o académica de la persona.)
17. Represalias de carácter laboral contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo por una conducta constitutiva de acoso definida en este Protocolo.
18. Abrazos o besos no deseados.
19. Hecho de dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
20. Tocamientos, pellizcos.
21. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas.
22. Amenazas de represalias después de una negativa a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.
23. Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

B. EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD DE GÉNERO O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO

1. Insultos basados en el sexo del trabajador o trabajadora. Formas ofensivas de dirigirse a la persona según el sexo.
2. Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, según el entorno.
3. Conductas discriminatorias por la orientación sexual de la persona.

4. Ridiculización, menoscabo de las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo o su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
5. Utilización de humor sexista, racista u homófobo.
6. Ridiculización con comentarios desfavorables o insultantes.
7. Hecho de ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
8. Actitudes condescendientes o paternalistas.
9. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico.
10. Comentarios continuos y vejatorios sobre la opción sexual, la identidad de género o la expresión de género.
11. Conductas discriminatorias a causa del embarazo o de la maternidad.
12. Conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual.
13. Hecho de dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual.
14. Ridiculización de la persona en relación con su orientación sexual.
15. Utilización de humor de manera despectiva para infravalorar cualquier orientación sexual.
16. Menosprecio del trabajo que ha hecho la persona por razón de su orientación sexual.
17. Hecho de ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por la orientación sexual de la persona.
18. Trato desigual basado en la homosexualidad, la bisexualidad o la identidad de género o en su percepción.

Anexo 3: Ejemplos de conductas agravantes

1. El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la víctima, es decir, haciendo uso del abuso de autoridad.
2. La persona denunciada tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
3. La conducta persona acosadora es reiterativa y persistente en el tiempo.
4. Se actúa con alevosía, es decir, la persona acosadora se sirve de mecanismos con el objetivo de salir indemne de la situación.
5. La persona que hace el acoso es reincidente en este tipo de comportamiento.
6. Han sido víctimas de acoso dos o más personas.
7. El objetivo de la persona acosadora es una persona con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
8. la relación laboral de la víctima no es estable.
9. El agresor o agresora actúa de forma intimidatoria y amenazante hacia la víctima, testigos o el comité encargado de evaluar estas situaciones en la empresa.

Anexo 4: Conductas no constitutivas de acoso

1. Te proponen respetuosamente quedar fuera del trabajo. Aceptan una negativa y no vuelven a proponértelo más. La relación profesional se mantiene con respeto sin alterar las condiciones ni el ambiente laboral.
2. En el marco de una conversación íntima que tú aceptas, te cuentan o explicas aspectos en relación con tu vida personal.
3. Te hacen un comentario o broma puntual y, ante tu queja o la de otros compañeros o compañeras, piden disculpas y no se vuelve a repetir.

Anexo 5: Normativa comentada relacionada con la actuación y la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género en el ámbito laboral

NORMATIVA EUROPEA

La Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que estas situaciones se consideran discriminatorias y, por tanto, se prohíben y se sancionan de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

La Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131 / CEE), insta a los estados miembros a adoptar las medidas necesarias para concienciar de que la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos que se basan en el sexo y afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo resultan inaceptables.

NORMATIVA ESTATAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hace referencia a:

- *la discriminación directa e indirecta (artículo 6),*
- *el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7),*
- *la discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8),*
- *la indemnidad ante las represalias (artículo 9),*
- *las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10),*
- *las acciones positivas (Artículo 11),*
- *la tutela judicial efectiva (Artículo 12),*
- *la prueba, y específica que en actuaciones discriminatorias por razón de sexo corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad (artículo 13), y*
- *medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (artículo 48).*

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, modifica, entre otras disposiciones, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, en relación a los contenidos del plan, incluye, entre las materias que debe contener, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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 (TREBEP), establece, en el artículo 95.2.b), como falta disciplinaria muy grave:

Cualquier actuación que implique discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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, establece en el artículo 4.2. los derechos laborales en relación a esta guía;

Respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el artículo 184 tipifica como delito el acoso sexual y establece penas que pueden oscilar desde una multa hasta prisión de tres meses a un año, según la gravedad del caso, si hay o no una relación jerárquica entre la persona acosadora y la presunta víctima o una situación de especial vulnerabilidad de la persona acosada. De otra parte, el artículo 173 establece una pena de prisión de seis meses a dos años para las personas que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y utilizando su relación de superioridad, realicen contra otras personas, de forma reiterada, actos hostiles o humillantes que supongan un acoso grave contra la víctima.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por que se regulan los planes de igualdad y el su Registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registros y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dispone lo siguiente:

Artículo 12

Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Son objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas de conformidad con los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Anexo

Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico [en planes de igualdad]

[...]

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se debe hacer una descripción de los procedimientos y/o las medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe formar parte de la negociación del plan de igualdad de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación deben prever en todo caso:

- a) La declaración de principios, la definición de acoso sexual y por razón de sexo y la identificación de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.*
- b) El procedimiento de actuación contra el acoso para dar curso a las quejas o denuncias que se puedan producir, y las medidas cautelares y/o correctivas aplicables.*
- c) La identificación de las medidas reactivas contra el acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.*

NORMATIVA AUTONÓMICA

La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres (BOIB núm. 99, de 4 de agosto de 2016), establece y regula los mecanismos y dispositivos, así como las medidas y los recursos, dirigidos a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida. El artículo 46 hace referencia al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

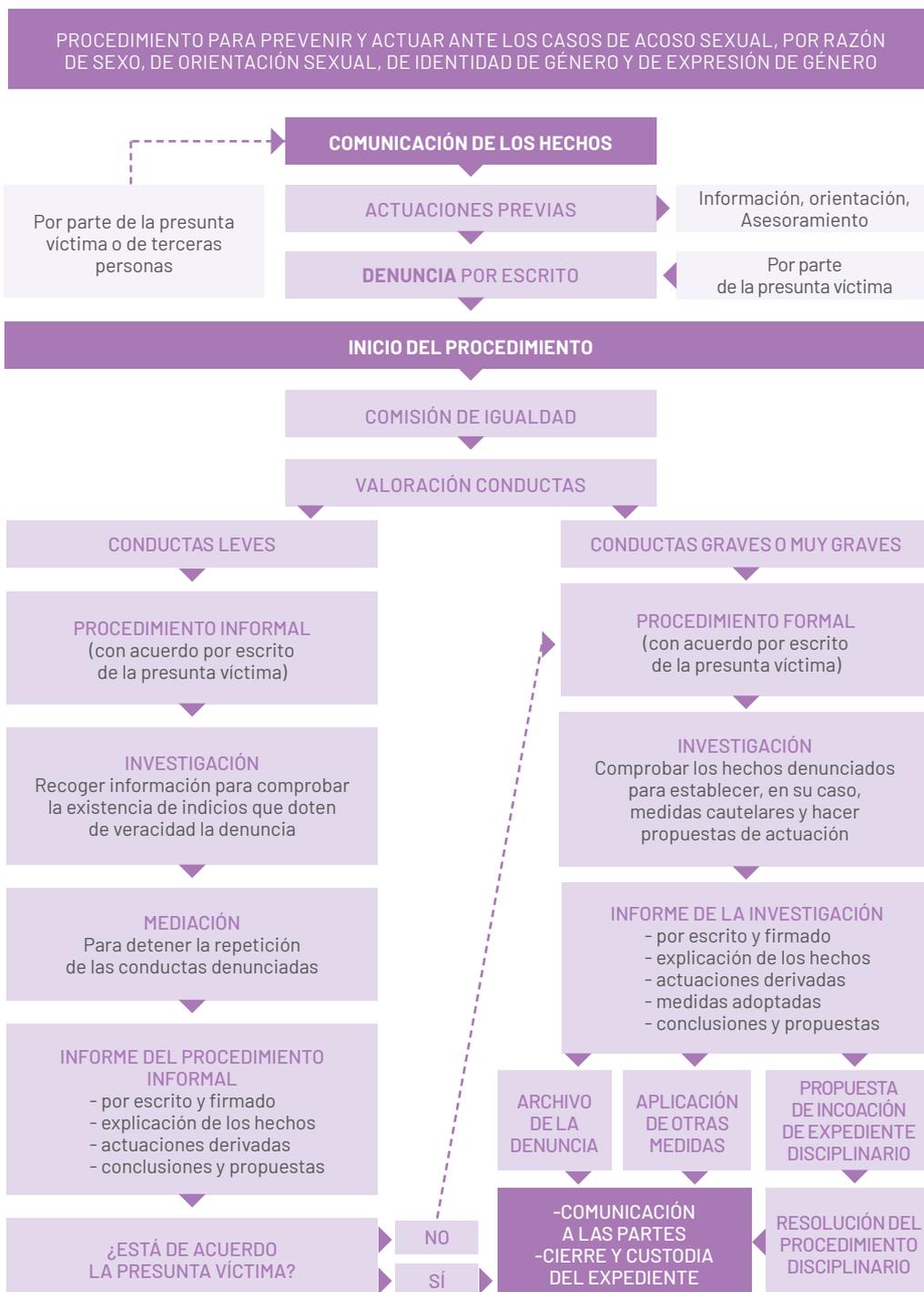
El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de julio de 2016 en relación con la elaboración y la implantación de los planes de igualdad para el personal docente, el personal estatutario y el personal del resto de entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el Anexo 2 incluye una guía para elaborar e implantar planes de igualdad entre mujeres y hombres (adaptación del Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa, del Instituto de la Mujer). El punto 3.10 prevé la situación en la empresa en cuanto al tema de la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual como uno de los aspectos que se tienen que estudiar en el diagnóstico inicial.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2020 para aprobar la segunda fase de implantación de planes de igualdad para el personal de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con plantillas iguales o superiores a cincuenta personas, dispone:

Tercero. Encomendar a la Dirección General de Función Pública y Administraciones Públicas la redacción y publicación de una tabla orientativa de buenas prácticas y de un modelo de protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género, para que las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras puedan utilizarlos como guías.

El artículo 103.b) del **V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears** tipifica como falta muy grave el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Este artículo es de aplicación a los entes adheridos a este convenio. En caso contrario, se aplicará lo que establezca el convenio propio del ente.

Anexo 6. Esquema del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso



Anexo 7: programa del curso de asesoría confidencial

OBJETIVOS

1. Identificar el marco teórico y conceptual de la materia.
2. Tratar el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género en el marco de las funciones de la asesoría confidencial.
3. Diagnosticar conductas y acciones susceptibles de ser acoso o de convertirse se en este.
4. Actuar correctamente ante posibles supuestos de acoso.

CONTENIDO

1. Normativa internacional, europea, estatal y autonómica en materia de igualdad de género. Conceptos clave.
2. Organigrama de la entidad. Competencias en materia de igualdad. El Plan de Igualdad. Las comisiones de igualdad: composición y funciones.
3. El acoso sexual, por razón de género y de orientación sexual. El protocolo en caso de acoso. La figura del asesor o asesora confidencial. Consecuencias derivadas del acoso: faltas y sanciones administrativas, tipificación en el Código Penal.
4. Los aspectos clínicos y emocionales derivados del acoso sexual, por razón de género o de orientación sexual. Papel que debe tener el asesor o asesora confidencial en la asistencia a la presunta víctima. Herramientas y recursos para afrontar la situación.
5. Técnicas de comunicación y de obtención de información. Metodología de entrevista. Habilidades y técnicas de negociación. Análisis de la información obtenida. Elaboración de informes. Información que se debe tratar para hacer el seguimiento de los casos y forma de presentarla. Ética y confidencialidad.

