

Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa



Consejo de Relaciones
Laborales de Cataluña
Comisión de Igualdad
y del Tiempo de Trabajo



Generalitat de Catalunya
Gobierno de Cataluña



comissió obrera
nacional de Catalunya



www.ugt.cat



Foment
del Treball Nacional



Miçro, petita i mitjana
empresa de Catalunya



Fepime
catalunya

—

Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa



Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa

Edición:

© 2017 Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña crl.gencat.cat

Elaboración y redacción:

Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Coordinación:

Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Maquetación:

Cactus Seny Gràfic ®

Depósito legal:

B 9096-2017

Barcelona, abril de 2017



Aviso legal:

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento -No comercial- Sin obras derivadas 3.0 de Creative commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor y no se haga un uso comercial. La licencia completa se puede consultar en:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Elaboración

Miembros de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Preside:

Mireia Mata i Solsona, directora general de Igualdad

Secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

M. Àngels Pujols Muntada

En representación de las organizaciones sindicales más representativas:

• **Por CCOO:**

Alba Garcia Sánchez

Luisa Montes Pérez

• **Por la UGT:**

Eva Gajardo Rodríguez

Pilar Castellà Orradre

En representación de las organizaciones empresariales más representativas:

• **Por FOMENTO:**

Olga Figuerola i Giménez-Coral

Mireia Recio Ortega

• **Por PIMEC:**

Itziar Ruedas Retueto

• **Por FEPIPE:**

Beatriz Fernández-Tubau

Elaboración

En representación de la Generalidad de Cataluña:

M. Àngels Cuadrada Basquens

Alba Espílez i Farré

Raquel Saco Coya

Apoyo técnico de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

Cristina Gómez Rodríguez / Sagrario Ramoneda Abia

Núria Gonzalez Manzano

Miembros del Grupo Técnico de Acoso

Secretaria general del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:

M. Àngels Pujols Muntada

En representación de las organizaciones sindicales más representativas:

• Por CCOO:

Alba Garcia Sánchez / Neus Moreno Saenz

• Por la UGT:

Pilar Castellà Orradre / Eva Gajardo Rodríguez

En representación de las organizaciones empresariales más representativas:

• Por FOMENT:

Mireia Recio Ortega

• Por PIMEC:

Itziar Ruedas Retuerto

Elaboración

• **Por FEPIME:**

Beatriz Fernández-Tubau

En representación de la Generalidad de Cataluña:

M. Àngels Gensana Riera

Carmen Ladona Calvo / Laura Pujol Franco

Carmen Mañas Rodríguez

Raquel Saco Coya

Telma Vega Felgueroso / Elisabet Puigjaner Lluch

**Apoyo técnico de la Secretaría General del Consejo de Relaciones
Laborales de Cataluña:**

Cristina Gómez Rodríguez / Sagrario Ramoneda Abia

Núria Gonzalez Manzano

Índice

1. Contextualización y antecedentes 8

2. Modelo de Protocolo: elementos clave 10

a. Identificación 10

b. Presentación y ámbito de aprobación 10

c. Objetivos 11

d. Ámbito de aplicación 12

e. Definiciones 13

f. Principios y garantías 15

g. Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT
y personas trabajadoras 17

h. Prevención (declaración de la empresa) 18

i. Proceso de intervención y diagrama 20

j. Seguimiento y evaluación 27

k. Información a la plantilla 28

l. Anexo: modelo de denuncia interna 29

— 1

Contextualización y antecedentes

La **igualdad entre mujeres y hombres** es un **principio jurídico universal** reconocido por las normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la **presencia del acoso¹ sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral**. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Alcanzar entornos de trabajo productivos, seguros y respetuosos para todas las personas y combatir cualquier tipo de discriminación ha sido y es una prioridad y un compromiso activo y explícito del **Consejo de Relaciones Laborales (CRL)**.

Por este motivo, en el año 2014 la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo (CITT) del CRL puso en marcha un grupo técnico formado por personas expertas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, provenientes de las partes que integran el Consejo, la Administración de la Generalidad y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Cataluña, con el objetivo de elaborar, de forma participativa, un **Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa**,² y que también han consensuado esta *Guía de elaboración del Protocolo*.

Con el convencimiento de que se trata de una herramienta útil para las empresas y organizaciones, independientemente de su medida, y dado que se trata de establecer un protocolo con carácter obligatorio³ para facilitar la erradicación del

¹ Todas las referencias a acoso incluidas en esta *Guía* se refieren a acoso sexual y acoso por razón de sexo.

² Todas las referencias a Protocolo incluidas en esta *Guía* se refieren a la [publicación del Consejo de Relaciones Laborales](#).

³ [Ley 17/2015](#), de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y artículo 48 de la [Ley orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴ Según datos del Anuario de la [PYME Catalana 2016](#).

acoso y contribuir a la mejora de la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras, se presentó el Protocolo el mes de noviembre de 2015. Conscientes de la **realidad empresarial catalana, donde el 99,5%** de las empresas de los cuatro sectores de actividad **son PYMES**,⁴ se creyó necesario elaborar este documento simplificado para facilitar la comprensión del Protocolo y ayudar a las organizaciones a cumplir así con esta obligación.

⁵ [Ley 5/2008](#), de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Esta *Guía* es necesario adaptarla a la organización y a las prácticas habituales de la empresa, siendo un error su transcripción literal. Esperamos que esta *Guía* se convierta en un instrumento que ayude a prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, con unos ambientes de trabajo exentos de violencia machista⁵.

— 2

Modelo de protocolo: elementos clave

a. Identificación

Como cualquier Protocolo de aplicación a la empresa, debe estar identificado, recogiendo el título, la fecha de aprobación y el periodo de vigencia.

Ejemplo: Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, versión (núm. de la versión). Entrada en vigor (día, mes y año) y vigencia hasta (día, mes y año).

b. Presentación y ámbito de aprobación

Se recomienda que el Protocolo presente las motivaciones que han llevado a su realización, recogiendo tres aspectos claves: el compromiso y la declaración de la empresa, la necesidad de abordar la prevención y la actuación frente a posibles situaciones de acoso, y la implicación y participación del conjunto de la plantilla. Las ideas clave se pueden sacar del apartado de presentación del Protocolo.

Ejemplo: La empresa (nombre de la empresa) manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello que se ha elaborado este Protocolo.

Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla en el epígrafe de “Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras” de esta Guía.

Si en la empresa hay representación legal de las personas trabajadoras, el Protocolo se debe negociar con el objetivo de acordarlo y es muy importante señalar en el Protocolo cuál es el ámbito en que se ha aprobado.

Ejemplo: Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión de igualdad formada por la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras.

c. Objetivos

El objetivo general de un Protocolo es definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

Se ha de identificar claramente cuáles son los objetivos del Protocolo; estos pueden ser diversos y han de ser tan específicos como sea posible, sustentados con acciones mensurables y evaluables para poder hacer un seguimiento.

Ejemplo:

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Modelo de protocolo: elementos clave

2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.

3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

d. Ámbito de aplicación

El Protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico ni por la jornada laboral ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

La responsabilidad de la empresa abarca tanto la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso producidas entre personas de la empresa o por personas externas, como de las personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

Ejemplo:

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de (nombre de la empresa).

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en (nombre de la empresa).

e. Definiciones

Se recomienda definir en el Protocolo las tipologías de acoso para poder visibilizar en cualquier momento una posible situación de acoso.

Aunque las definiciones expresadas en diferentes normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas incorporan los mismos elementos clave.

(Más información en el capítulo 1 del Protocolo)

Ejemplo:

Acoso sexual: *lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.*

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- *Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.*
- *Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.*
- *Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.*
- *Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.*
- *Hacer demandas de favores sexuales.*
- *Hacer miradas lascivas al cuerpo.*
- *Hacer gestos obscenos.*
- *Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.*

- *Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.*
- *Hacer un acercamiento físico excesivo.*
- *Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.*
- *Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).*
- *Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).*
- *Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).*

Acoso por razón de sexo: *lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- *Tener actitudes condescendientes o paternalistas.*
- *Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.*
- *Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.*
- *Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.*
- *Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.*
- *Utilizar humor sexista.*
- *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.*
- *Hacer chantaje sexual por razón de sexo.*
- *Hacer acoso ambiental por razón de sexo.*

f. Principios y garantías

Se recomienda que el Protocolo contenga un apartado de principios y garantías al fin de dar confianza a la plantilla.

(Más información en el capítulo 4 del protocolo)

Ejemplo:

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- *Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.*
- *Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.*

Confidencialidad

- *La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.*
- *Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.*

Derecho a la información

- *Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.*

Apoyo de personas formadas

- *La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.*

Diligencia y celeridad

- *El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.*

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

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

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

(Más información en el capítulo 2 de Protocolo)

g. Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras

Ante el acoso existen obligaciones legales impuestas a la empresa. Sin embargo, la normativa protege a las personas trabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras a través de derechos y obligaciones laborales. En este sentido, se recomienda incluir en el Protocolo:

Ejemplo:

Obligaciones por parte de la empresa

1. *Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:*
 - *a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,*
 - *a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y*
 - *al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.*
2. *Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.*
3. *Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.*

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. *Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.*
2. *Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.*

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

1. Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.

2. Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

(Más información en el capítulo 2 del Protocolo)

h. Prevención (declaración de la empresa)

En el ámbito de la prevención debemos poner el énfasis en las actuaciones proactivas, actuando antes de la existencia de un caso de acoso sexual o por razón de sexo. Para alcanzarlo es necesario definir y poner en marcha las acciones siguientes:

1. Iniciativa y compromiso de la empresa, que se recomienda que esté integrado en la presentación del Protocolo.
2. Políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. Acciones de sensibilización, información y formación, para conseguir el compromiso e implicación de las personas.

(Más información en el capítulo 3 del Protocolo)

Estas acciones de prevención deben ser negociadas con la representación de las personas trabajadoras y es fundamental que las conozca el conjunto de la plantilla.

Ejemplos:

Las acciones de prevención negociadas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).*
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.*
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.*
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.*
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.*
- Aplicar medidas disciplinarias severas.*

Es importante recordar que las acciones de prevención han de facilitar la intervención en origen y han de ser planificadas, ejecutadas y evaluadas.

Las desigualdades sociales y de género pueden generar desigualdades en las exposiciones a los riesgos laborales, por ello es necesario incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención del acoso.

Ejemplo:

- Implantar medidas y/o planes de igualdad.*
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.*
- Presentar los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregados por sexo y facilitarlos en el ámbito de la empresa responsable de los planes o medidas de igualdad y, en concreto, del Protocolo de acoso.*

i. Proceso de intervención y diagrama

Cuando se produce una situación de acoso, **se debe tener en cuenta todo lo que se indica a continuación.**

Hay dos vías de resolución: interna (empresa) y externa (Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal). Utilizar una vía de resolución en ningún caso no excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

(Más información en el capítulo 4 del Protocolo)

Ejemplo:

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer:

- *La persona afectada.*
- *Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.*

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y

se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la/las persona/as de referencia (nombre y apellidos) y sus datos de contacto son (datos de contacto).

Las funciones de la/las persona/as de referencia son:

- 1. Informar y asesorar a la persona afectada.*
- 2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.*
- 3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.*

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

- 1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.*
- 2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos (Más información en el capítulo 4, apartado 4.1.5, del Protocolo).*
- 3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona 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 debe hacer ninguna otra acción.*

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

Los modelos de comisiones de investigación pueden ser diversos:

- La creación de una comisión interna, es decir, formada por personas de la empresa.
- La creación de una comisión externa, que puede ser de personas u órganos bipartitos (comisiones paritarias de convenio, órganos paritarios de resoluciones extrajudiciales de conflictos...).
- La creación de una comisión mixta, es decir, de composición interna y externa.
- Comisiones creadas ad hoc para cada una de las denuncias.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de 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 intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni

divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se debe presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo núm. 1.

La denuncia se presenta a la persona (nombre y apellidos) y sus datos de contacto son (datos de contacto).

La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.*
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla 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 pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.*
- Entrevistarse con la persona denunciada.*
- Entrevistar a los y las posibles testigos.*
- Valorar si se precisan medidas cautelares.*
- Emitir el informe vinculante.*

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- *Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.*
- *Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.*
- *Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.*
- *Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.*
- *Circunstancias agravantes observadas:*
 - *Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.*
 - *Si hay dos o más personas asediadas.*
 - *Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.*
 - *Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.*
 - *Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.*
 - *Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.*
 - *Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.*
 - *Conclusiones.*
 - *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. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a (dirección de la empresa o persona en quien delegue).

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- *Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:*
 - *inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y*
 - *adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).*
- *Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:*
 - *archivo de la denuncia.*

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

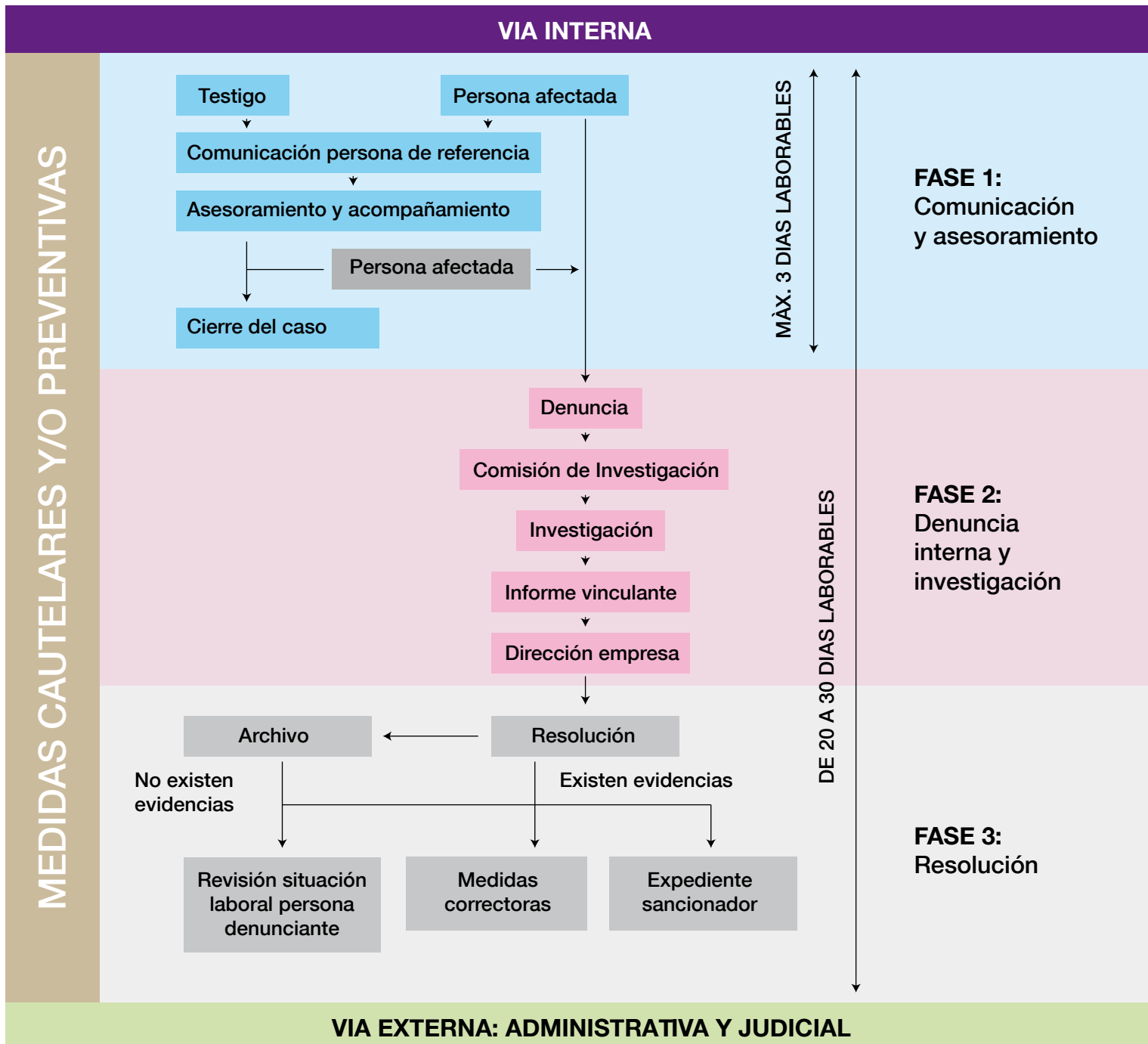
Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

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

A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

- 2

Modelo de protocolo: elementos clave



j. Seguimiento y evaluación

Es necesario establecer algún mecanismo de seguimiento del Protocolo. Se sugieren reuniones periódicas (una o dos anuales) en las que participan, entre otros, la Dirección de la empresa, la persona de referencia, las personas que integran la Comisión de investigación, la representación legal de las personas trabajadoras, etc.

Para llevar a cabo una evaluación mínima, se proponen estos cuatro indicadores básicos.

Ejemplo:

Esta empresa se reúne con la representación de las personas trabajadoras dos veces al año para hacer la evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

- 1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.*
- 2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.*
- 3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).*
- 4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.*

k. Información a la plantilla

Todo protocolo de empresa requiere para su implementación que la plantilla esté informada, tanto en el momento de su puesta en marcha como periódicamente, con el objetivo de que se tenga presente. Asimismo es imprescindible que sea conocido por las nuevas personas que se incorporan a la empresa o que estén relacionadas con ésta por su ámbito de aplicación. El proceso de información está estrechamente ligado con la sensibilización y formación, y se recomienda la lectura del capítulo 5 “Sensibilización, información y formación” del Protocolo.

Ejemplo:

En la primera fase de implementación de este Protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en la empresa.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Asimismo se garantizará que el Protocolo esté accesible para su consulta.

I. Anexo: modelo de denuncia interna

Espacio reservado para el Registro de Entrada
 N°. 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 <input type="radio"/> mujer <input type="radio"/> hombre
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 <input type="radio"/> mujer <input type="radio"/> hombre
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.
