
Guía para la elaboración de Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo



Elaborado por:



Financiado por:



Manuales Lares 2022
GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Autoría: Lares Asociación: Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario
Diseño y maquetación: Amelia Fernández Valledor
Impreso en Afanias

Índice

Datos.....	6
Acoso laboral o <i>mobbing</i>	8
Concepto acoso sexual.....	9
Concepto acoso por razón de sexo.....	10
Aspectos a tener en cuenta del acoso.....	11
Formas de expresión.....	12
Ampliar la mirada a todas las formas de discriminación.....	13
Manifestaciones.....	14
Marco normativo.....	15
Infracciones y sanciones.....	19
¿Por qué un protocolo contra el acoso?.....	20
Objetivos protocolo.....	21
Principios del protocolo.....	22
Ámbito de aplicación.....	23
Comisión instructora.....	24
Tipos de medidas.....	26
Publicidad y difusión del protocolo.....	31
Modelo protocolo.....	32
Procedimiento.....	33
Bibliografía, material de consulta y recursos en materia de acoso.....	34

El Grupo Social Lares, como entidad referente en el ámbito de los cuidados y entidades del Tercer Sector, presenta su Guía para la elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, con el objetivo de aportar nuestro conocimiento, apuesta y compromiso por la igualdad de género como eje transversal de las culturas organizativas con las que trabajamos.

Desde Lares hemos acompañado a numerosas residencias y centros en el diseño y puesta en marcha de medidas y planes de igualdad, por lo que queremos seguir sumando y compartiendo aprendizajes y buenas prácticas.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sigue siendo un reto a día de hoy en la sociedad en general, también en el sector de los cuidados, altamente feminizado, lo que requiere de un ejercicio de análisis y reflexión. Es por ello por lo que esta guía pretende contribuir a la generación de conocimiento tanto a nivel técnico como práctico en la aplicación del enfoque de género y en la prevención del acoso en las organizaciones.

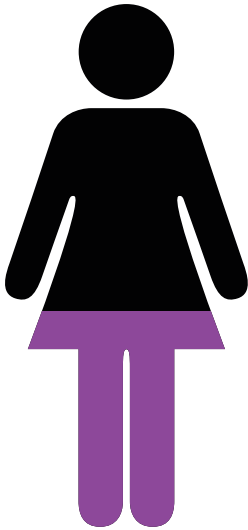
Esta guía ha sido posible gracias a la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, a través del programa "Igualdad de trato y oportunidades con perspectiva de género", desarrollado por Lares Asociación.

Atentamente,

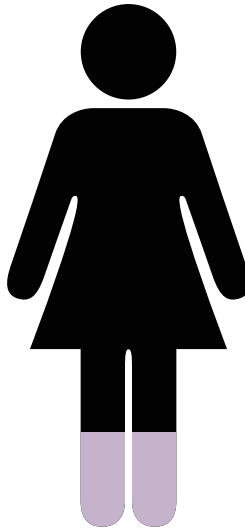


Juan Ignacio Vela Caudevilla
Presidente del Grupo Social Lares

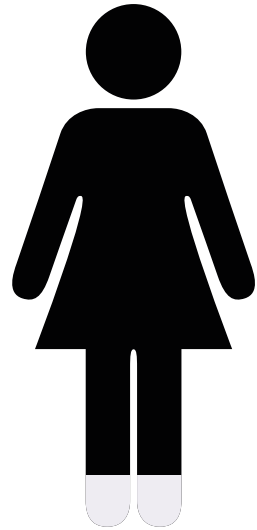
Datos



Un 41% de las mujeres mayores de 16 años han sufrido acoso sexual alguna vez en su vida¹.



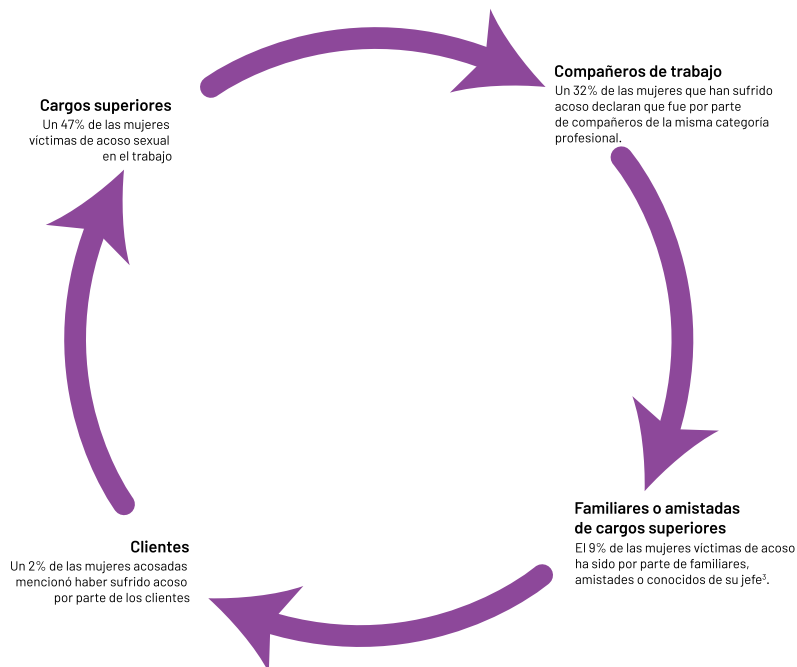
Un 18% ha sufrido acoso sexual en los últimos cuatro meses.



Un 10% ha sufrido acoso sexual en los últimos 12 meses.

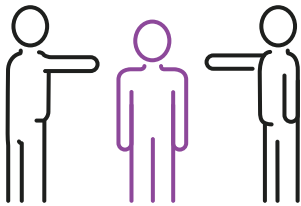
¹ Fuente: CIS. (2017). Percepción social de la violencia sexual.

- Se estima que 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral. De ellas:
 - » El 47% fue por parte de cargos superiores.
 - » El 32% por parte de compañeros de la misma categoría profesional.
 - » El 9% por parte de familiares, amistades o conocidos de su jefe.
 - » El 2% por parte de clientes.
- El 70% de las mujeres que sufren acoso sexual o por razón de género en el ámbito laboral no lo ponen en conocimiento de la empresa ni lo denuncian, por miedo a represalias.
- Tan sólo el 10% de los convenios califican el acoso sexual como falta grave.²



2 Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2021). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.

Acoso laboral o *mobbing*

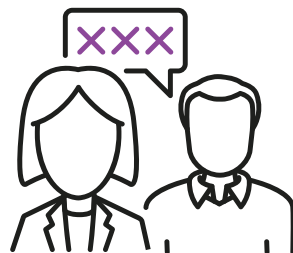


- “Todo incidente en el que una persona trabajadora es amenazada o agredida, física o psíquicamente, por o en circunstancias relacionadas con el trabajo, susceptible de poner en peligro su seguridad, su salud o su bienestar”.³
- Riesgo psicosocial que está regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Requiere de un protocolo de prevención del acoso específico.
- No es lo mismo que acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Se puede hacer un protocolo general que incluya los tres tipos de acoso (laboral, sexual y por razón de sexo/género), pero siempre indicando que va regulado por diferente normativa y estableciendo cursos de acción distintos para cada caso.

3 Fuente: UGT. (2006). Guía sobre la violencia psicológica en el trabajo.

Concepto acoso sexual

- Según el Instituto de las Mujeres (IMIO, 2021) 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".
- Conductas constitutivas:
 - » Verbales: insinuaciones sexuales, proposiciones, presión...
 - » Chantaje sexual: perjudicar o ganar ciertos beneficios.
 - » Sexual ambiental: entorno intimidatorio, hostil y degradante a través de actitudes no deseadas de naturaleza sexual.⁴



⁴ Información extraída del "Manual de referencia de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral" elaborado por el Instituto de las Mujeres, 2021.



Concepto acoso por razón de sexo

+ invisible
+ difícil de detectar

- 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 (IMIO, 2021).
- Hostigamiento.
- Atentado objetivo a la dignidad.
- Mantenido en el tiempo y recurrente.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres, por circunstancias relacionadas (embarazo, maternidad, lactancia natural) o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados.
- Conductas constitutivas:
 - » Con medidas organizativas.
 - » De aislamiento.
 - » Que afectan a la salud física o psíquica.
 - » Ataques a la vida privada y a la reputación personal y/o profesional.⁵

⁵ Información extraída del “Manual de referencia de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral” elaborado por el Instituto de las Mujeres, 2021.



Aspectos a tener en cuenta del acoso

- Para ser constitutivo de acoso tiene que ser reiterado y mantenido en el tiempo.
- El acoso sexual y acoso por razón de sexo no es un hecho aislado, forma parte de un sistema de valores que invisibiliza e incluso normaliza estos hechos.
- El acoso tiene que ver con relaciones de poder jerárquicas, tanto implícitas como explícitas.
- El acoso no tiene que ver con el ámbito privado, es un problema social y público > No se resuelve en la “intimidad”
- Hay una responsabilidad compartida cuando se es conocedor/a de una posible situación de acoso.
- ¡Cuidado!
 - » rumores.
 - » complicidad.
 - » culpabilizar a la víctima.



Formas de expresión



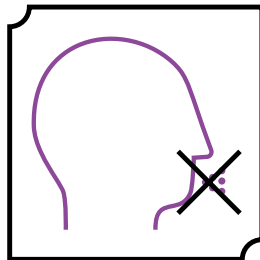
Física



Psicológica



Verbal



**Comunicación
no verbal**

Ampliar la mirada a todas las formas de discriminación

- Discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.
- Discriminación por discapacidad o diversidad funcional.
- Discriminación por raza.
- Discriminación por cultura.
- Discriminación por religión.
- Discriminación por ideología.
- Discriminación por edad.

¿Qué pasa cuando convergen varias discriminaciones a la vez?

 **Incorporar una perspectiva interseccional**

Manifestaciones

Acoso horizontal

Acoso vertical



Vertical ascendente

OJO: Es un tipo de acoso que suele darse en grupo y suele estar dirigido a mujeres que ejercen cargos de poder o tradicionalmente masculinizados.



Vertical descendente



Marco normativo

- Internacional:
 - » Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019).
 - » Plataforma y acción de Beijing (1995).
 - » Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).
- Nacional:
 - » Real decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
 - » Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - » Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.
 - » Constitución Española.

¡Obligatorio para cualquier entidad independientemente del número de personas trabajadoras!



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El acoso sexual es tratado en varios artículos:

El **artículo 4.2** regula los derechos de las personas trabajadoras y señala que tienen derecho a:

- no ser discriminadas laboralmente por razón de sexo;
- su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene;
- el respeto a su intimidad y dignidad;

El **artículo 17** hace referencia a la “no discriminación en las relaciones laborales”.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.



Artículo 54. Despido disciplinario:

Es un falta grave y motivo de despido disciplinario el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

El artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

Reconoce que las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los empresarios y empresarias, en cumplimiento del deber de protección, deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

- El acoso como un riesgo laboral.
- “Los hombres y las mujeres se enfrentan a distintos tipos de estrés psicológico: **las mujeres están más expuestas al acoso y a la discriminación, mientras que los hombres están más expuestos al estrés y tienen más probabilidades de sufrir enfermedades cardiovasculares**”. (Comisión Europea, 2018).



Infracciones y sanciones

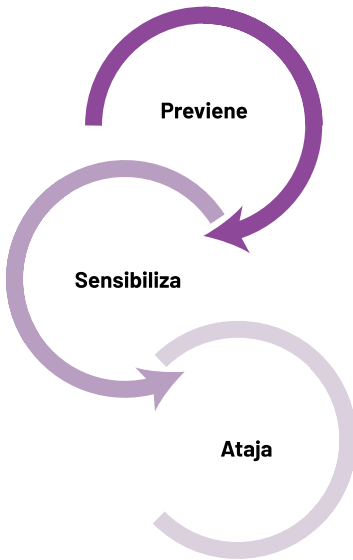
Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

En el capítulo II (infracciones laborales) consta como infracciones muy graves en su artículo 8, apartado 13: "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto de la misma".

Sanción: multa que puede oscilar entre los 3.005,07 euros y los 90.151,82 euros, dependiendo de la graduación que se haga de la infracción (grado mínimo, medio y máximo).



¿Por qué un protocolo contra el acoso?



Porque el acoso sexual y por razón de sexo...

- Es una expresión de violencia que atenta contra derechos fundamentales.
- Tiene un efecto devastador sobre la integridad psíquica, moral y física de las personas, especialmente de las mujeres.
- Es contrario al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Contamina el ambiente y espacio de trabajo.

Porque un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo...

- Es fundamental para garantizar la igualdad.



Objetivos protocolo

Articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.⁶

Procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial.



Fomentar cultura preventiva



Manifestar tolerancia 0



Facilitar identificación de conductas



Investigar internamente



Sancionar a la persona denunciada



Apoyar a la persona que ha sufrido acoso

⁶ Información extraída del "Manual de referencia de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral" elaborado por el Instituto de las Mujeres, 2021.



Principios del protocolo

**Prevención
y sensibilización**

**Confidencialidad y
respeto a la intimidad
y dignidad**

**Respeto al principio
de presunción
de inocencia**

**Prohibición de
represalias hacia la
persona que denuncia**

**Seguridad,
coordinación y
colaboración**

**Garantía de los derechos
laborales y protección
social a las víctimas**

**Investigación
exhaustiva**

**Garantía
de actuación**

**Resarcimiento
(reparación del daño)
a la persona acosada**

**Enfoque de género
y DD. HH.**


Ámbito de aplicación

- A toda las personas que prestan servicios en la organización, independientemente del número de centros y de las categorías profesionales, tipos de contrato o prestación de servicios.
- Se incluye a personas becarias y voluntarias.
- Dónde:
 - » Lugar de trabajo.
 - » Lugares donde se paga a la persona trabajadora: incluidos lugares de descanso, comida, aseos, etc.
 - » En los desplazamientos, viajes o eventos relacionados con el trabajo.
 - » En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medio de tecnologías o en formato virtual (acoso virtual o ciberacoso).
 - » En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
 - » En los trayectos entre el domicilio y lugar de trabajo.

Negociación del Protocolo

- Con la Representación Legal de la Plantilla (RLT).
- En caso de que la entidad cuente con un Plan de Igualdad (obligatorio o voluntario): en la Comisión Negociadora con la representación de la empresa y los sindicatos más representativos.

Comisión instructora

- Órgano responsable de recibir, actuar y dar seguimiento ante casos de acoso sexual y por razón de sexo, formado por las personas trabajadoras de la organización.
- Para entidades pequeñas o que no cuenten con un Plan de Igualdad se puede asignar a una sola persona responsable y otra suplente.
- **Funciones:** prevenir, actuar, sancionar.
- Formada por: 

3-5 Personas

Responsable de la entidad

Mandos intermedios

RR. HH.

RLT

Técnica/o igualdad

Técnica/o prevención
Riesgos Laborales

Aspectos a tener en cuenta:

Prevenir: Responsabilidad de investigar y actuar incluso cuando no existe queja o denuncia previa pero se es conocedor/a de una posible situación de acoso.

La Comisión NO es una figura mediadora, ya que supone la reexposición de la víctima.

Debe contar con formación en acoso e igualdad de género.

En caso de conflicto con alguna persona de la Comisión prevalece el derecho de quien denuncia, debiendo quedar al margen del proceso.

Se puede contratar un servicio externo especializado.

Funciona por consenso o mayoría.

El acoso por parte de altos cargos o el departamento de Dirección puede suponer un agravante. En estos casos la Comisión Instructora asume más poder que la propia Dirección.

Tipos de medidas

Preventivas:

Declaración de principios, definición y tipos de acoso, identificación de conductas.

Proactivas o procedimentales:

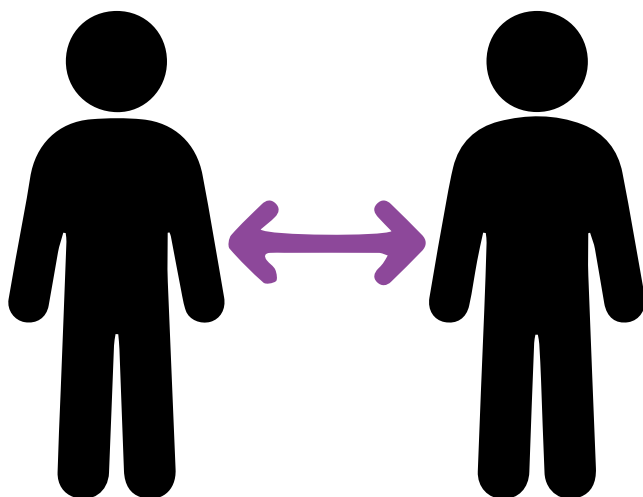
Dar cauce a las denuncias y actuar de manera cautelar.

Reactivas:

Frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Medidas y sanciones

- Medidas:
 - » Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - » Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.
- Sanciones:
 1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
 2. La suspensión de empleo y sueldo.
 3. La limitación temporal para ascender.
 4. El despido disciplinario.



El espacio de trabajo como un lugar seguro.

Medidas de sensibilización, información y formación para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo

- Buenas prácticas:
 - » Incluir el protocolo en el Manual de Acogida.
 - » Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en la formación de acogida del personal y en prevención de riesgos laborales.
 - » Formación y sensibilización.
 - » Asesoramiento y acompañamiento profesional.
 - » Informar y facilitar servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para la recuperación de las personas que denuncian.

Aspectos clave

- Protocolo:
 - » claro
 - » sencillo
 - » ágil
 - » rápido
 - » accesible
- Comisión y proceso:
 - » imparcialidad
 - » confidencialidad
 - » agilidad
 - » rapidez

**DENUNCIAS CONFIDENCIALES
PERO NO ANÓNIMAS:
asignación de códigos
numéricos.**

**Habilitar correo electrónico
como **CANAL DE DENUNCIA**
(también posibilidad de sobre
cerrado): acceso sólo la
comisión instructora.**

¿Quién puede denunciar?
- Persona afectada.
- Persona concedora.

Presunción de veracidad.

**Se puede contar con un
servicio de prevención ajeno
o consultoría experta.**

No sustituye la vía judicial.

**No es un procedimiento
de mediación.**

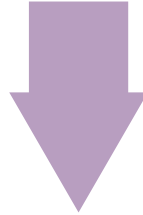
Vigencia

- No + 4 años.
- Si hay Plan de Igualdad: misma vigencia.

Seguimiento



**Comisión
de seguimiento
del protocolo**



**Comisión
de seguimiento
del Plan de Igualdad**

Registro

- Se puede incluir en el Plan de Igualdad como anexo y se registran los datos relativos al protocolo.
- Si no hay Plan de Igualdad: en la autoridad laboral competente.



Publicidad y difusión del protocolo

- Comunicación a todas las personas que están en la organización.
- Correo electrónico, tablón de anuncios, página web, nube...
- Jornada de difusión del protocolo a través de una formación, sesión explicativa... > Oportunidad de trabajar en pro de la igualdad.

El protocolo es un documento vivo, no se deja “archivado” en un “cajón desastre”.

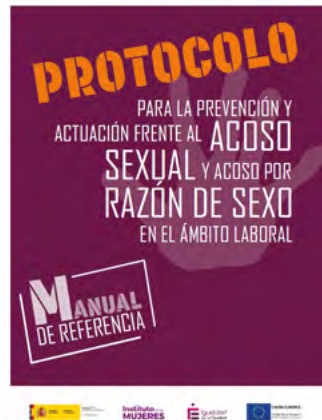
Requiere de un trabajo de sensibilización, integración de los conceptos e identificación de los principios básicos por parte de la entidad y la plantilla en su conjunto.



Modelo protocolo

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE (NOMBRE DE LA EMPRESA) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	32
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	34
2.1. La tutela preventiva frente el acoso	34
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	
2.2. El procedimiento de actuación	39
2.2.1. Determinación de la comisión instructora	
2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia	
2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal	
2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal	
2.2.5. La resolución del expediente de acoso	
2.2.6. Seguimiento	
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	46
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	47



Procedimiento

Denuncia o queja

- Datos personales.
- Descripción de los hechos.
- Testigos y/o pruebas.

Fase preliminar

- Entrevista a la persona afectada.
- Entrevista a la presunta persona agresora.
- Se valora el caso y se decide o no abrir expediente.

Expediente informativo

- Investigación.
- Hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas.
- Medidas cautelares.
- Concluir si existen o no indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Propuestas y conclusiones: Acta.

Resolución del expediente

- Dirección > toma de decisiones e informe final.
- Se informará a las partes implicadas, a la Comisión Instructora, a la Comisión del Plan de Igualdad y responsable de riesgos laborales.
- Datos totalmente confidenciales.
-

Presentación de queja o denuncia

Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso

Plazo máximo:
3 días laborables desde la recepción de la queja

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo:
7 días laborables

Expediente informativo

Plazo máximo:
10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo:
3 días laborables

Seguimiento

Plazo máximo:
30 días naturales

Bibliografía, material de consulta y recursos en materia de acoso

- **Instituto de las Mujeres:** <https://www.igualdad-en-la-empresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>.
- **Observatorio de Acoso Sexual y por razón de género de CC.OO.:** <https://observatorioacoso.ccoo.es/>.

Instituto de las
MUJERES

CCO 
observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo

Área Igualdad Grupo Social LARES

Elaborado por:



Financiado por:

