

# GUÍA PRÁCTICA

## CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



© Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Edita:

Confederación Sindical de CCOO

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo

Fernández de la Hoz, 12

28010 Madrid

e-mail: mujeres@ccoo.es

www.ccoo.es

ELABORADO por Grupo de Expertas de Acoso sexual y por Razón de Sexo de CCOO:

Begoña Marugán Pintos, Cristina Segura Del Pozo, Celia Almudena Dominguez Valverde,

Elena Casado Aparicio, Elena Terradillos Figuero, Ana Isabel Villaseñor Horcajada,

Maria Del Valle Cervantes Vadillo, Eduardo Felipe Fernandez Gomez, Eva Urbano Blanco,

Mercedes Boronat Tormo, Margarita Diges Junco, Tebelia Huertas Bartolomé

En el marco del Proyecto “Sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo en los entornos laborales desde una mirada interseccional, antiedadista y antirracista”, subvencionado por el Ministerio de Igualdad dentro de las subvenciones públicas destinadas a programas y proyectos para la concienciación, prevención, sensibilización, investigación e innovación para la erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres, correspondiente al año 2024.

Nº Exp.Sede-e 01799-01844247.

Diseño gráfico e impresión:

Eventos y Sinergias, S.L.

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la previa autorización por escrito del titular del copyright.

## PRÓLOGO

La Guía que tienes en tus manos es fruto del trabajo y la experiencia sindical y feminista acumulada de años. Por desgracia, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo siempre han estado presentes en los centros de trabajo. Combatir esta violencia contra las mujeres forma parte de nuestra tarea sindical y el conjunto de la organización poco a poco está aprendiendo a manejarlo. El activo sindical tiene un papel vital en prevenirlo y evitarlos, y acompañar, orientar y proteger a las víctimas cuando se produce.

Todas las empresas deben contar con un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. La negociación colectiva ha permitido introducir medidas en los convenios colectivos y las empresas de más de cincuenta personas en plantilla deben contar con un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo dentro de sus planes de igualdad. La negociación colectiva es básica para conseguir centros de trabajo más igualitarios y por tanto, erradicar la discriminación en la que se sustenta la violencia.

Los comités de empresa de los centros de trabajo deben crear un cordón protector contra estas violencias machistas y además ofrecer caras y cuerpos cercanos a los que las trabajadoras puedan acudir para ser escuchadas, asesoradas y si en necesario acompañadas en la denuncia y en la aplicación de las medidas concretas.

La labor sindical se ha reforzado con la apertura del Observatorio de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo, donde cualquier persona puede obtener información legal, científica, de cursos, protocolos, campañas y buenas prácticas, y además formular sus dudas, temores, malestares y/o otras consultas y recibir orientación.

El Observatorio de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo de CCOO cuenta con un equipo de expertas en esta materia que se han encargado de dar cuerpo a esta Guía en la que tanto las víctimas, como las personas delegadas sindicales encontrarán consejos de cómo actuar en caso de acoso.

Quiero agradecer el trabajo y la colaboración desinteresada de todas las personas que componen ahora, o han compuesto en algún momento, el equipo de expertas que ha logrado verter sus saberes en esta Guía para servir de material de consulta, pues mientras persista el machismo vamos a seguir actuando con todos los medios posibles para conseguir su erradicación.

Carolina Vidal López  
Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>PRIMERA PARTE: EL ACOSO SEXUAL</b> .....	<b>9</b>
<b>¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL Y CÓMO IDENTIFICARLO?</b> .....	<b>10</b>
1. Características claves .....	11
2. Tipos de conductas.....	11
3. Pregúntate si alguna vez... ..	12
<b>SEGUNDA PARTE: ¿CÓMO ENFRENTARNOS AL ACOSO SEXUAL?</b>	
<b>PRIMEROS PASOS</b> .....	<b>15</b>
1. Como víctima.....	16
2. Como persona de soporte y apoyo.....	19
3. Como persona de asesoramiento inicial.....	19
4. Como persona que presencia o conoce un acoso .....	20
5. Como delegado/a o RLPT.....	22
<b>TERCERA PARTE: VÍAS DE ACTUACIÓN EN LA EMPRESA</b> .....	<b>27</b>
<b>SEGÚN TU ROL EN LA EMPRESA</b> .....	<b>28</b>
1. Como víctima.....	28
2. Como delegado/a o RLPT.....	31
3. Como componente de la Comisión instructora.....	39
<b>MODELO DE PROCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	<b>44</b>
<b>ADENDA. ¿CÓMO PROCEDER FUERA DE LA EMPRESA?</b> .....	<b>71</b>
<b>PROCEDIMIENTOS JUDICIALES INICIADOS POR LA VÍCTIMA</b> .....	<b>71</b>
1. Jurisdicción social.....	71
2. Jurisdicción contencioso administrativa.....	75
<b>PARTICIPACIÓN EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES NO INICIADOS POR LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	<b>78</b>
<b>EL ACOSO SEXUAL EN VÍA PENAL</b> .....	<b>81</b>



## PRESENTACIÓN

Si has llegado aquí es probable que la cuestión del acoso sexual en el trabajo no te sea ajena. Porque lo estés sufriendo, o porque conozcas a alguien en esa situación, porque sabes del acoso, porque te lo ha contado una amiga o compañera o porque te has encontrado con alguien que ha ido a buscar ayuda y asesoramiento al sindicato o algún otro espacio en el que participas.

Esta Guía es ambiciosa, pues pretende ser útil en todas esas situaciones. Su vocación es eminentemente práctica. A partir de todo lo aprendido, desde la experiencia acumulada y del trabajo desarrollado en el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de Comisiones Obreras intenta dar una panorámica general y unas orientaciones clave, tanto **para víctimas** como para las personas que saben del acoso, redes de apoyo, representantes de las personas trabajadoras y responsables sindicales.

La Guía se divide en tres partes:

- En la primera, tras recordar que la lucha contra el acoso es una responsabilidad empresarial y una competencia sindical, se explican los distintos tipos de acoso y cómo identificarlos, con una herramienta sencilla a partir de preguntas concretas que, si bien está formulado como autotest, puede servir también para hablar de ello con otras personas.
- En la segunda parte se dan una serie de orientaciones prácticas detalladas sobre cómo dar los primeros pasos ante una situación de acoso en función de en qué posición estemos: víctima, red de apoyo formal e informal, testigo, representante sindical. Esos primeros momentos son importantes. Esta parte puede ayudar a afrontarlos y también a entender mejor las distintas experiencias y necesidades.
- En la tercera parte se desarrollan específicamente las posibles vías de actuación, tanto en la empresa como fuera de ella. En la cual no solo se orienta sobre las posibles actuaciones dentro de la empresa y se incluye un modelo de protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, sino que se ofrece información anexa en una adenda de otros procedimientos fuera de la empresa. Obviamente, esta parte es informativa puesto que se aconseja el acudir a los servicios jurídicos del sindicato para completar y concretar el asesoramiento según el caso.

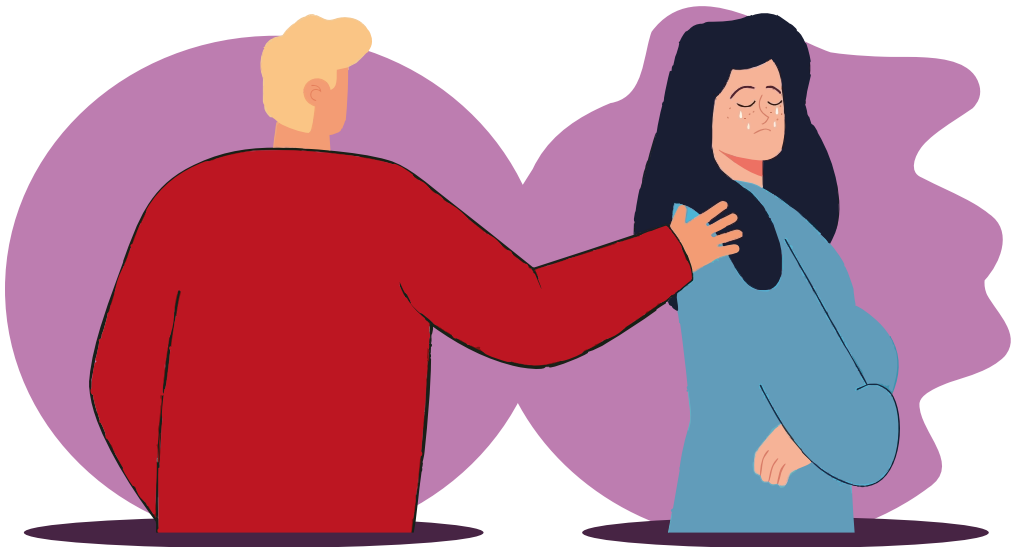
Combinar la sencillez en la presentación con la complejidad de cada posición y experiencia concreta no es tarea fácil. Requiere identificar con rigor y cuidado la información fundamental. Te recomendamos por tanto leer la Guía, no tanto de principio a fin y en el orden establecido, sino en función de tus intereses concretos (como víctima, como persona de apoyo, como testigo, como fuente de asesoramiento inicial, como representante de las personas trabajadoras, etc.). Sea cual sea tu caso, esperamos que resulte de utilidad. Y para cualquier aclaración adicional, puedes ponerte en contacto con el Observatorio del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (<https://observatorioacoso.ccoo.es/>).





1

**PRIMERA PARTE:  
EL ACOSO SEXUAL**



La violencia contra la mujer se presenta bajo múltiples formas y en todos los ámbitos. Esta no se para a la puerta de los centros de trabajo. De hecho, el acoso sexual es una de las violencias sexuales más extendida en el ámbito laboral.

Si el acoso sexual era un comportamiento que en el pasado se afrontaba con resignación, cuando no con abierta benevolencia, en la actualidad gracias a la denuncia del feminismo sindical ésta se considera intolerable y objeto de sanciones específicas.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) señala la necesidad de arbitrar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo, lo que abre las puertas a la responsabilidad que tiene la empresa tanto de que no ocurra, como de gestionar la denuncia cuando sucede alguna situación de acoso en la misma. El empresario tiene el deber general de protección de los riesgos de seguridad y salud de las personas empleadas. Es por tanto obligación de todas las empresas establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo, por lo que deberán promover protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Por tanto, a nadie se le escapa que el acoso sexual y por razón de sexo es una responsabilidad empresarial y una competencia sindical que debe ser asumida sindicalmente, algo que desde CCOO se hace, como dan cuenta sus Estatutos apelando a la “tolerancia cero” ante estas situaciones. En este sentido no solo anima al activo sindical a constituirse en una barrera y/o cordón de acompañamiento, orientación y denuncia del acoso sexual, sino que además ha creado el primer Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo europeo y publica esta Guía para informar, ayudar y orientar sobre los posibles pasos a dar y procesos que existen para denunciar un acoso sexual destinada tanto a las personas que los sufren, como a las delegadas y delegados sindicales y a la ciudadanía en general.

Esta guía describe el proceso, pero para ello lo primero es saber qué es el acoso y poder saber identificarlo.

## **¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL Y CÓMO IDENTIFICARLO?**

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 190, se entienden como acciones que pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y representan una amenaza para la igualdad de oportunidades. La Directiva 2024/1385, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, considera el acoso sexual en el trabajo una forma de discriminación por razón de sexo y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus apartados 1 y 2 de su artículo 7 lo define como:



Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## 1. Características claves

- Son comportamientos o actitudes de carácter sexual.
- Son no deseados y hacen que el entorno de trabajo sea hostil, amenazante o humillante para quien lo sufre.
- Basta con que se produzca una sola vez.
- No depende de si el acosador lo ve como tal o no, sino de la percepción de quien lo sufre y de las consecuencias que genera.
- El acoso siempre es una forma de discriminación.



## 2. Tipos de conductas

- Verbales:
  - Bromas y comentarios sexuales ofensivos o humillantes.
  - Conversaciones no deseadas sobre fantasías y preferencias sexuales.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - Comunicaciones de contenido sexual no deseadas y ofensivas.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- No verbales:
  - Exhibición o difusión no deseada u ofensiva de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías, vídeos o dibujos de contenido sexual.
  - Gestos obscenos, silbidos o formas de relación que puedan resultar degradantes.

- Físicas:
  - Contacto o acercamiento físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.).
  - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
  - Tocamientos, pellizcos, acorralamientos.
  - Asalto sexual y cualquier agresión sexual a la persona trabajadora.
- Digitales:
  - Ciberacoso: es acoso pero realizado por medio de tecnologías digitales (TIC), como redes sociales, plataformas de mensajería, internet y teléfonos móviles.
  - Ciberacecho: vigilancia reiterada y continua de la víctima sin su consentimiento o sin autorización legal mediante TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para intensificar un comportamiento coactivo y controlador, la manipulación y la vigilancia, incrementando con ello el miedo y la ansiedad de la víctima y su aislamiento gradual de amistades y familiares y del trabajo.

### 3. Pregúntate si alguna vez...

- ¿Has tenido que cambiar tu aspecto o tu forma de vestir en el trabajo para evitar comportamientos o actitudes incómodas de carácter sexual?
- ¿Has escuchado o te han hecho bromas o comentarios sexuales fuera de lugar o que te hayan resultado ofensivos o humillantes?
- ¿Alguien te ha hecho partícipe de sus fantasías o preferencias sexuales o te ha preguntado por las tuyas sin venir a cuento en tu lugar de trabajo?
- ¿Has recibido mensajes por correo electrónico, WhatsApp, etc. no deseados de carácter sexual?
- ¿Has sentido que alguien se te ha acercado de más, tocándote de alguna forma que te haya resultado desagradable o fuera de lugar?
- ¿Te has encontrado con imágenes o vídeos de carácter sexual en tu lugar de trabajo que te hayan incomodado?
- ¿Alguien ha compartido alguna vez sin tu consentimiento imágenes tuyas de carácter íntimo o sexual?
- ¿Alguna vez te han besado o abrazado sin tu consentimiento?

- ¿Has recibido alguna propuesta o invitación por parte de algún superior o compañero para quedar fuera del trabajo que te haya resultado difícil rechazar por temor a las represalias?
- ¿Has sentido en algún momento que alguien en tu trabajo se las ingeniaba para quedarse contigo a solas con intención de intimar o acercarse más de la cuenta?
- ¿Te has sentido acorralada, con dificultades para esquivar un contacto físico indeseado por parte de alguien de tu trabajo?
- ¿Has sido objeto de una agresión sexual de cualquier tipo en tu entorno laboral?
- ¿Tienes algún superior o compañero de trabajo al que calificarías como “un baboso”?
- ¿Has tenido dificultades para dormir o pesadillas por comentarios o situaciones vividas en el trabajo de carácter sexual?
- ¿Alguien en el trabajo coquetea contigo haciéndote sentir incómoda a pesar de tu negativa?
- ¿Alguien ha insinuado que tu edad es la razón por la que recibes ciertas atenciones o comportamientos sexuales no deseados?
- ¿Algún compañero o superior ha hecho comentarios sobre tu atractivo físico en relación con tu edad o tu apariencia física que te hayan incomodado?
- ¿Alguien de tu entorno ha sufrido o te ha comentado alguna de estas situaciones?





# 2

## SEGUNDA PARTE: **¿CÓMO ENFRENTARNOS AL ACOSO SEXUAL? PRIMEROS PASOS**



## 1. Como víctima

Si estás sufriendo acoso o tienes sospechas de que puedas estar en esa situación puedes ponerte en contacto con el Observatorio de Acoso<sup>1</sup> para plantear tus dudas y necesidades de manera confidencial. En cualquier caso las siguientes orientaciones prácticas de carácter general te pueden resultar útiles:

### EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE, NO ESTÉS SOLA, SOMOS RED.

Quienes sufren o han sufrido acoso suelen experimentar diversas emociones intensas (tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo...) que pueden acompañarse también de dudas sobre lo que está sucediendo e incertidumbre sobre cómo afrontarlo. Son reacciones características ante situaciones de abuso de poder. El acoso también puede traer consigo cierto aislamiento, ya sea por parte de un entorno poco comprensivo y solidario, como por la propia situación de vulnerabilidad en que se encuentra quien lo sufre.

Por todo ello, **hablar con personas de confianza puede ayudar a enfrentar la situación en mejores condiciones.** Esto permite “pensar en voz alta” y contar con una red de apoyo cuando se necesite, ya sea para que te acompañen a una reunión o entrevista, o simplemente para pasear. Esta red de apoyo puede estar formada por compañeras o compañeros de trabajo, familiares, amistades, y también puede ampliarse con personas que conozcas más adelante, por ejemplo en el sindicato o en organismos de igualdad.

### LLEVAR UN DIARIO PUEDE AYUDAR A DEJAR CONSTANCIA DE LO SUCEDIDO

Aunque no tengas claro aún qué quieres hacer ni cómo, intenta reconstruir con el mayor número de detalles posibles lo sucedido. Tómate el tiempo que necesites, pues no es una tarea agradable. **Anota todo lo que ocurra a partir de ese momento: qué pasó, cuándo (día y hora), dónde estabas, quién más estaba presente, etc.**

Registrar minuciosamente todo te ayudará a recordarlo y a dejar constancia de todos los datos por si en algún momento necesitas utilizarlos. Puedes hacerlo en un documento digital o en papel, elige lo que te resulte más cómodo. Esta práctica también puede ayudarte a liberar parte de la angustia que la situación te está generando y evitar que te la quedes dentro.

### PRUEBAS, PRUEBAS, PRUEBAS

Uno de los rasgos del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, al igual que de otras formas de violencia machista, es que suelen producirse en ausencia de testigos. Sea como sea, y aunque aún no sepas qué quieres hacer, es importante tener pruebas. Por ello, si es posible y con la mayor cautela, puedes **grabar las conversaciones y/o mensa-**

---

<sup>1</sup> <https://observatorioacoso.ccoo.es/>



**jes de texto de los que formes parte** y que creas puedan servir para acreditar la situación de acoso y **guardar cualquier prueba de lo sucedido**, como correos electrónicos, mensajes de WhatsApp y documentos. En cuanto a la prueba en estos casos, la persona que te asesore te indicará cómo certificar adecuadamente. Ten en cuenta que un pantallazo puede servirte para el proceso de investigación interno de la empresa, pero no te servirá en el proceso judicial, donde quizá sea necesaria una prueba certificada que requiere conocimientos informáticos específicos. También puedes leer el apartado de ciberacoso que se indica sobre cómo no romper la cadena de custodia y asegurar la validez de la prueba.

Si puedes, apunta siempre la fecha y el contexto de cada documento o archivo; también puedes irlos enumerando e identificando para localizarlos más fácilmente en caso de necesitarlos. Puedes utilizar una memoria USB, imprimirlos y guardarlos en papel y/o utilizar un alojamiento digital que no sea accesible para tu empresa o institución. No guardes esos archivos en equipos, dispositivos, red, ni alojamiento en la nube del trabajo (Drive, Dropbox, etc.), ni en el móvil, pues podrían perderse o llegar a manos no deseadas.

**Es fundamental que acudas al sistema público de salud** (tu centro de atención primaria, hospital o urgencias) si eres víctima de acoso sexual, ya que recibirás una primera asistencia sanitaria y psicológica crucial para tu bienestar inmediato. Allí deberías encontrar a profesionales capacitados que evaluarán y documentarán cualquier daño físico y/o emocional resultante del acoso. Este primer contacto con el sistema de salud te permitirá iniciar un registro formal de tu situación, esencial para la recopilación de pruebas que acrediten el acoso sufrido. Los informes médicos y referencias que proporcionan los profesionales del centro de atención primaria servirán como pruebas adicionales ante cualquier procedimiento legal o denuncia que decidas emprender. Además, acudir al sistema público de salud permite justificar posibles ausencias del trabajo derivadas del acoso sufrido. Asimismo, si acudes a cualquier otro profesional sanitario, también puedes dejar constancia de ello. De este modo, acudir al sistema público de salud no solo te ofrece la atención médica necesaria, sino que también puede ser un paso más hacia tu seguridad.

## SI ERES VÍCTIMA DE CIBERACOSO

El acoso realizado a través de los medios digitales, tiene características propias que deben ser tenidas en cuenta.

La imagen es un dato personal y por lo tanto, la difusión de imágenes o videos de contenido sexual, por ejemplo a través de WhatsApp o redes sociales entre las personas trabajadoras, supone un tratamiento ilícito de datos personales.

Por lo tanto, debes tener en cuenta esta perspectiva y saber que **la difusión de datos personales de una persona física** (tales como fotografías, vídeos o audios que permitan identificar a la persona) **publicados en internet sin consentimiento, se considera una infracción de la normativa de protección de datos personales**. La Agencia Española de Protección de Datos es la autoridad competente en esta materia, <https://www.aepd.es/> y también te ayudará en situaciones excepcionalmente delicadas a parar esta difusión. Para

ello, dispone de un canal específico cuyo objetivo es actuar rápidamente, e intentar evitar la difusión masiva de este tipo de contenidos.

Si eres víctima o tienes conocimiento de la publicación en internet de fotografías, vídeos o audios de contenido sexual o violento cuya difusión ilícita pone en grave riesgo los derechos y libertades o la salud física y/o mental de las personas afectadas, **puedes solicitar la retirada inmediata en el Canal Prioritario de la Agencia Española de Protección de Datos** (<https://www.aepd.es/canalprioritario>).

**También puedes denunciar o poner los hechos en conocimiento de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, a través de la Brigada Central de Investigación Tecnológica (B.C.I.T.)** de la policía, Grupo de Delitos Telemáticos de la Guardia Civil u otros competentes de ámbito autonómico.

Puedes encontrar información en la página del Instituto Nacional de Ciberseguridad<sup>2</sup>.

Y por último, recuerda que **este tipo de acoso deja una huella digital**, es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudarte a detener el acoso y probar los hechos. Es muy importante que te asesoren sobre cómo conseguir y certificar este tipo de pruebas para que tenga validez legal.

Por ejemplo, **una captura de pantalla puede no ser suficiente para certificar un contenido en internet**, en estos casos, podemos recurrir a los denominados ‘testigos online’. Siguiendo con el ejemplo, un testigo online serviría para certificar evidencias digitales en una fecha y hora determinada, o lo que es lo mismo, el contenido de una web concreta en un momento determinado, o el envío de un correo electrónico a una persona específica. Para ello, este tipo de herramientas basan su funcionamiento en el uso de firmas digitales para acreditar de manera inequívoca una prueba. De esta forma, cualquier clase de prueba tomada permitirá acreditar su integridad, al contrario de lo que sucede con las capturas de pantalla o cualquier otro método similar en el que no interviene una entidad de confianza, y que no permiten demostrar su autenticidad, ya que han podido ser manipuladas.

**Debes asesorarte con personas expertas**, pero si quieres leer sobre este tema, en la página web del INCIBE puedes encontrar información sobre el testigo online.<sup>3</sup>

También es interesante conocer, que **se puede pedir la retirada de contenido en las principales plataformas de internet**, casi todas las redes sociales disponen de un servicio de ayuda para avisar o pedir la retirada de fotos o videos que puedan vulnerar la privacidad. En la web de la Agencia Española de Protección de Datos puedes encontrar información sobre cómo eliminar fotos y vídeos de internet.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> <https://www.incibe.es/ciudadania/ayuda/denuncia>

<sup>3</sup> <https://www.incibe.es/ciudadania/blog/testigos-online-y-obtencion-de-pruebas-te-explicamos-su-utilidad>

<sup>4</sup> <https://www.aepd.es/areas-de-actuacion/internet-y-redes-sociales/eliminar-fotos-y-videos-de-internet>

## ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO

Sufrir una situación de acoso puede resultar agotador. Valorar qué hacer, cuándo, cómo y con quién también. Un asesoramiento especializado puede ayudarte a identificar posibilidades y a tomar decisiones. Contar con una red de apoyo puede ayudar en la búsqueda compartida de información; y tener todo registrado en un diario puede ser útil para no olvidar ningún detalle y no tener que relatar una y otra vez la situación vivida.

Si hay Comité de empresa, **puedes ponerte en contacto con la persona de CCOO con quien más confianza tengas** para recabar información (por ejemplo sobre si tu empresa y/o administración cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso) y para que te acompañe en el proceso en tus decisiones y necesidades. También puedes contactar con la Secretaría de la Mujer de tu zona o con el local de CCOO<sup>5</sup> más cercano para que te asesoremos sobre tus derechos. Así mismo, en muchos recursos municipales de igualdad podrás tener acceso a otros servicios (asesoría jurídica, apoyo psicológico, grupos de ayuda mutua, etc.) que puedes encontrar en la sección de Recursos de la página Web del Observatorio de Acoso de CCOO.

## 2. Como persona de soporte y apoyo

En el caso de que alguna persona recurra a ti para desahogarse por ser víctima de acoso, escucha con atención y empatía. **Hazle sentir que estás con ella y que puede confiar en ti**, que puede llamarte o contarte cómo está siempre que lo necesite. El canal está abierto. Incluso puedes llamarla tú, sin invadir, para saber cómo se encuentra.

Por desgracia, es un problema que viven muchas mujeres por el hecho de serlo, en una sociedad con una cultura profundamente machista. Sin embargo, gracias a la unión de las mujeres, podemos superar esta situación.

**Hazle saber que ella no es culpable de nada** y que no ha hecho nada para provocar esta situación. Si alguien debe sentir vergüenza, son los acosadores, y es a ellos a quienes se debe señalar. En ese sentido, **tienes que aconsejarle que esté tranquila y que te comente todo lo que considere**, ya que no va a ser difundido. Asegúrate que guardaremos la confidencialidad y respetaremos sus deseos. Además, podemos informarle de las opciones que existen para actuar, siempre que las conozcamos, pero no debemos olvidar que ella es quien, según cómo se sienta en cada momento, dirigirá las acciones que considere más adecuadas.

## 3. Como persona de asesoramiento inicial

Ante una posible denuncia de este tipo, es importante disponer de un espacio que preserve la privacidad, **establecer una relación de confianza con la persona y darle garantías de que lo que se dice ahí solo se dará a conocer si ella quiere** (protección e intimidad).

---

<sup>5</sup> [https://www.ccoo.es/Aqui\\_estamos](https://www.ccoo.es/Aqui_estamos)

En cuanto al relato que se quiere obtener, manifestar una **actitud receptiva y mirar a la cara a la persona** que está hablando son aspectos esenciales. Esto implica que debiéramos evitar tomar notas continuamente, ya que impide mirar a la persona y mostrar interés por lo que dice (la grabación en audio, salvando todas las exigencias de protección de datos, sería lo mejor). La pregunta o indicación adecuada es: “Cuéntame todo lo que recuerdes de...”.

Es posible que, sobre todo al principio, la persona haga un relato desordenado y dé por supuestas cosas que no nos resultan tan claras. **No debe interrumpirse** para aclarar cada dato (excepto si en algún momento no queda claro a quién se refiere), pues se corta el hilo del recuerdo y se da a entender que no lo está contando bien. Podemos hacer alguna anotación para preguntar al final, pero sin interrumpir.

El final del relato libre lo debe establecer la narradora, no la persona que entrevista; incluso se le puede pedir que piense unos momentos si se le ocurre algún detalle más (todos son importantes).

Tras el relato libre, es el momento de hacer preguntas, pero siempre que estas sean totalmente abiertas (“¿Qué había pasado antes?”, “¿Qué otras personas podían estar cerca?”, “¿Qué pasó después?”). Hay que evitar a toda costa las preguntas sugestivas (“Y entonces te amenazó, ¿no?”), las que aludan a detalles que no se habían mencionado en el relato libre y las preguntas dirigidas.

Hay que tener en cuenta que la persona que va a denunciar un hecho de este tipo (o a informarse sobre qué hacer) a menudo ignora todo lo que viene a continuación, en especial:

- Que deberá repetir en otros ámbitos lo que ya ha contado.
- Cuánto puede durar ese procedimiento.
- Qué expectativas se pueden tener sobre lo que pasará.

Por ello, **conviene explicar lo mejor posible los pasos a seguir**, sin ocultar nada, pero también intentando no guiar.

Al final, también puede ser el momento de informar sobre los recursos con los que puede contar en el ámbito concreto (donde se produce la denuncia) y en el general.

#### 4. Como persona que presencia o conoce un acoso

Quienes sufren o han sufrido acoso suelen experimentar diversas emociones intensas (tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo...) que pueden acompañarse también de dudas sobre lo que está sucediendo e incertidumbres sobre cómo afrontarlo. Son reacciones características ante situaciones de abuso de poder. El acoso también puede traer consigo cierto aislamiento, ya sea por parte de un entorno poco comprensivo y solidario, o por la propia situación de vulnerabilidad en que se encuentra quien lo sufre.

Por todo ello, es importante ponernos a disposición de la persona afectada, de manera firme pero respetuosa, generando un espacio seguro y de confianza. Algunas orientaciones generales son las siguientes:

### NO DEJES SOLA A QUIEN LO SUFRE, SOMOS RED

Comunica a la persona que lo sufre que te preocupa lo visto e interésate por cómo se encuentra y si necesita algo. No le digas qué debe hacer o cómo sentirse.



**Pregunta por sus necesidades.** Si niega o minimiza la situación, no se lo reproches; es una reacción propia de situaciones de abuso de poder. **Sé paciente, ponte a su disposición y dale tu teléfono** por si en algún momento precisa ayuda o quiere hablar.

**Trata de crear con ella un círculo de seguridad para acompañarla y protegerla**, y anímalala a que lo cree con personas cercanas y de confianza. También sugiérole que **intente no quedarse a solas con el acosador**, en la medida que sea posible.

**Busca información precisa y fiable sobre dónde y a quién se puede acudir, y ponla a su disposición.** Por ejemplo, puedes averiguar si la empresa o administración cuenta con un protocolo de actuación frente al

acoso sexual. También puedes informarte en la sección de “Preguntas frecuentes” o en la de “Recursos” de la web del Observatorio de Acoso de CCOO, donde se incluye información tanto del sindicato como de entidades específicas contra las violencias machistas.

### REGISTRA LO SUCEDIDO

**Respetar en todo momento los deseos de la persona afectada**, pues necesita tiempo para procesar lo que le está sucediendo y decidir cómo afrontarlo. No obstante, **toma nota de lo sucedido: qué pasó, cuándo (día y hora), quién estaba presente...** Registrar minuciosamente todo ayudará a dejar constancia de los datos si en algún momento hubiera que utilizarlos. Puedes hacerlo en un documento digital o en papel.

## REPRUEBA CUALQUIER CONDUCTA ABUSIVA

No se trata de hablar por la víctima, ni mucho menos de hacerlo sin respetar sus deseos, pero **ser testigo de una situación de acoso también nos afecta**. Desde esa posición de testigo, y como persona perturbada por el clima laboral que cualquier situación de acoso genera, en la medida de lo posible, afea la conducta de quien lo ejerce. Hazlo sin revelar datos ni detalles que puedan incrementar la vulnerabilidad de quien lo sufre ni contribuir a convertirla en tema de conversación a sus espaldas.

**Recuerda siempre que la víctima tiene la última palabra y que hay que acompañarla en su proceso.** Podemos ponernos a su disposición y comentarle la opción de acudir al comité de empresa, si ella no se opone. Si la situación persiste, como personas testigos de un comportamiento impropio que nos genera malestar, podríamos **informar al sindicato o a algún responsable de la posible situación de riesgo para nuestra salud laboral**, sin mencionar a la persona afectada, o del riesgo para el propio clima laboral de la empresa.

En general, si no hubiera representación legal de las personas trabajadoras en tu centro de trabajo, promueve o participa en cualquier actividad que contribuya a mejorar los entornos laborales y a erradicar la violencia de nuestras vidas. Por ejemplo, solicita a la dirección que el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se realice algún tipo de acción comunicativa de sensibilización e información contra el acoso sexual y por razón de sexo.

### 5. Como delegado/a o RLPT

Como delegado/a o representante legal de las personas trabajadoras, puedes ocupar algunas de las otras posiciones, como ser persona de soporte, por lo que se aconseja seguir las recomendaciones realizadas para estas personas. Pero, además, tienes que conocer algunos aspectos legales que te ayudarán a acompañar, asesorar e informar.

Básicamente, **el primer paso como delegada o delegado es conocer qué es el acoso**, en qué consiste, qué protección laboral existe frente al mismo y **dónde buscar los recursos necesarios en el sindicato** por si te llegara algún caso.

En tu federación y/o territorio encontrarás cursos de formación que te permitan saber más sobre el acoso sexual y las normas laborales existentes sobre el mismo. Si no hubiera este tipo de formación, puedes solicitar a tu federación que los realice. Además de cursos presenciales, que son menos numerosos, hay cursos en línea que podrás realizar en cualquier momento y desde cualquier localidad.

En el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo encontrarás también unos módulos muy básicos para que tengas una aproximación al tema.

En cualquier caso, **debes saber que el acoso sexual es violencia de género en el trabajo**, es un acto discriminatorio y, por tanto, la protección frente al mismo, además de figurar en el Código Penal, se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**“2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:**

*e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida de 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.”*

*(Art. 4.2. e) Real Decreto legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores)*

**“Los empleados públicos** tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

*h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral”.*

*(Art. 14. h) Real Decreto Legislativo 5/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)*

**“3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

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


*(Artículo 7, apartados 3 y 4 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)*

Además de este derecho de protección frente al acoso sexual, el acoso tiene un impacto negativo en tu entorno laboral y en la salud de la persona acosada, que se manifiesta en:

- **Estrés:** puede provocar ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud. Las consecuencias de este tipo de acoso pueden ser severas y de largo alcance, afectando significativamente al bienestar emocional y físico debido al estrés constante y el trauma del acoso, lo que afecta tu capacidad para funcionar en la vida diaria y laboral.
- **Insomnio:** La preocupación y el estrés pueden causar problemas para dormir, resultando en insomnio. La falta de sueño puede agravar otros problemas de salud mental y física.

- **Cansancio crónico:** El estrés prolongado puede llevar a una fatiga constante, dificultando la concentración y la realización de tareas cotidianas.
- **Alteraciones físicas:** El estrés y la ansiedad pueden manifestarse físicamente a través de dolores de cabeza, problemas digestivos, tensión muscular y problemas cardiovasculares.
- **Baja autoestima:** El acoso puede erosionar la autoestima y la confianza de la víctima, afectando el desempeño laboral y las relaciones personales.
- **Problemas de relaciones:** Las experiencias de acoso pueden afectar negativamente las relaciones personales y profesionales, llevando al aislamiento social y a la dificultad para confiar en otros.

Por ello, **ten en cuenta que si alguien sufre alguno de estos problemas, toda empresa tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras adscritas a su plantilla, y por lo tanto, de prevenir estos problemas.**




*“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*

*(Art. 14.-Ley de Prevención de Riesgos Laborales)*

Pero además, dos normas con rango de Ley Orgánica reiteran y especifican que ese deber de protección debe garantizarse, también y fundamentalmente, en materia de libertad sexual e integridad moral en el trabajo:



*“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital” (...)*

*(Art. 48.1, primer párrafo de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).*



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

*(Art. 12.1, primer párrafo de la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual).*

Como delegado/a o representante legal de las personas trabajadoras, **debes trabajar por visibilizar esta forma de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral**, que permanece aún muy silenciada, aunque es un comportamiento que se considera **justa causa de despido disciplinario** en el Estatuto de los Trabajadores (art. 54.2. g).

Cualquier comportamiento, y no solo los físicos, puede ser acoso. El acoso puede ser cualquier comportamiento, tanto físico como verbal o no verbal (como se describe en las primeras páginas de esta Guía).

**No existe entre las mujeres acosadas un perfil tipo.** Los estudios muestran que el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en distintas etapas de la vida, en todos los puestos y sectores. Sin embargo, en ciertos ámbitos de actividad, como aquellos de carácter asistencial y de atención (azafatas, camareras, cuidadoras, etc.) tiene una mayor prevalencia.

Además, hay determinados factores y situaciones personales y laborales que aumentan el riesgo de sufrir acoso: mujeres separadas o divorciadas, mujeres jóvenes, mujeres que se incorporan recientemente a la vida laboral, personas con discapacidad, mujeres con contratos temporales, etc. En definitiva, toda situación que coloca a las personas en situación de mayor vulnerabilidad y que hace que nuestra acción sindical sea aún más necesaria.

Como delegada/o sindical, además de seguir lo ya señalado anteriormente para otros perfiles, para acompañar, asesorar e informar a las personas que sufren acoso, **te corresponde conocer la situación de esta materia en la empresa e iniciar**





# 3

## TERCERA PARTE: VÍAS DE ACTUACIÓN EN LA EMPRESA



Una vez que tenemos los conocimientos básicos de qué primeros pasos se pueden dar según cada una de las situaciones, es el momento de pasar a la acción y actuar. Nuestro proceder será diferente en función del papel que desempeñemos, ya seamos la víctima de acoso o miembro de la RLPT y también de dónde se esté desarrollando la actuación concreta, en el ámbito de la empresa o ya fuera de ella, en un procedimiento judicial, ante la Inspección de Trabajo o ante la Administración de la Seguridad Social.

## SEGÚN TU ROL EN LA EMPRESA

### 1. Como víctima

#### ESTÁS SIENDO VÍCTIMA DE UN DELITO EXTENDIDO.

Lo primero que debes tener en cuenta es que el acoso sexual es una situación con la que se encuentran muchas mujeres en el entorno laboral, puesto que su origen está en las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres en una sociedad patriarcal. Además, es un instrumento más de discriminación hacia las mujeres.

Como trabajadora, debes tener en cuenta que tienes el derecho de protección frente a las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. La conducta de acoso sexual constituye una vulneración de los artículos 14 y 18.1 de la Constitución Española en relación con el art. 10.1 CE, **al tratarse de un acto discriminatorio** que, además, **atenta contra una parcela tan íntima de la persona como es la sexualidad**.

Es una conducta inaceptable, y debes tener siempre presente que:

- **No tiene por qué ser un comportamiento reiterado.** Cualquier comportamiento no deseado de naturaleza sexual que afecte tu dignidad o cree un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo es inaceptable.
- **No necesitas manifestar explícitamente tu no consentimiento.** El acoso sexual se define por la conducta inapropiada y no deseada del acosador, no por la respuesta de la víctima. La ausencia de consentimiento se presume cuando la conducta es no deseada y tiene un impacto negativo en tu entorno laboral y en tu salud.
- **No te sientas culpable si en un primer momento no has reconocido una conducta como acoso sexual,** ya que este comportamiento suele manifestarse de manera gradual.
- **El acoso sexual es una falta muy grave** en el Estatuto Básico del Empleado Público y causa de despido disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores.

**Evitar situaciones de acoso sexual es responsabilidad de tu empresa** y denunciarlo es un paso importante para proteger tu bienestar y el de otras mujeres en tu lugar de trabajo.

## TU EMPRESA TIENE OBLIGACIONES

La empresa tiene la obligación de protegerte, por lo que es **obligatorio investigar cualquier situación de acoso sexual en el ámbito laboral**. Puedes proceder de varias maneras, siguiendo las orientaciones generales descritas en la primera parte de “¿Cómo enfrentarlo? Primeros pasos” en esta Guía.

Tómate el tiempo que necesites para actuar según tu situación. **Si hay representación sindical en tu empresa, sería conveniente contactar con alguien de dicha representación**. Ellos pueden ser una fuente de apoyo y protección, informarte sobre posibles actuaciones y si existe un protocolo de acoso. También pueden facilitarte la comunicación con la empresa, asegurando que se respeten tus derechos y que se tomen en serio tu queja.

**Es obligatorio que todas las empresas tengan un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual**. Si no existe tal protocolo, contacta con la representación sindical para animar su negociación y denunciar su ausencia.

Los protocolos son una herramienta que permite atender las situaciones de acoso sexual con garantías de confidencialidad, celeridad, imparcialidad y protección. Puedes usarlos cuando lo consideres oportuno, pero lo importante es que te sientas segura y que utilices los recursos disponibles para sentirte mejor y más fuerte.

Te animamos a crear un “**cinturón de seguridad**” de confianza, consultando con alguna persona de la representación legal de las personas trabajadoras de tu empresa, si la hubiera. Si no hay representación, puedes escribir al Observatorio de Acoso Sexual de CCOO o buscar apoyo entre tus compañeros y compañeras.

## EXISTEN HERRAMIENTAS

Si existe un protocolo de acoso sexual, léelo para conocer su funcionamiento y los plazos, así como la composición de la comisión instructora, que podrías recusar si crees que no es imparcial.

Las denuncias **no pueden ser anónimas**, pero el procedimiento **debe garantizar la confidencialidad**. Solo reciben la denuncia las personas de la comisión instructora, y estas deben firmar un compromiso de confidencialidad. Si no se respeta, podrías denunciar esta falta.


Si decides activar el protocolo, ten en cuenta que además de describir los hechos, puedes **solicitar medidas cautelares** para no coincidir con la persona denunciada. Estas medidas nunca deben perjudicarte.

Una vez presentada la denuncia, te convocarán a una entrevista. Prepara la entrevista usando un diario que hayas elaborado o reconstruyendo los hechos por escrito, incluyendo pruebas y testigos.

Es común que los protocolos permitan acudir acompañado a la entrevista. Elige a alguien de confianza para que te acompañe (familiar, compañero, representante legal, abogado, etc.). Si el protocolo no lo menciona, puedes solicitarlo.

## TIENES DERECHOS LABORALES: ACREDÍTATE

Para poder obtener ciertos derechos laborales debes conseguir la acreditación de víctima de violencia sexual:



*“A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este título, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial”.*

*(Art 37.1 del Estatuto de los Trabajadores)*

La violencia sexual se acreditará por la persona trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- **Informe de los servicios sociales**, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género.
- **Informe de los servicios de acogida** destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente.

- **Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social**, en los casos objeto de actuación inspectora.
- **Sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.**
- **Cualquier otro título**, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Además de la vía de actuación en tu centro de trabajo, las delegadas/os pueden acompañarte a los servicios jurídicos del sindicato. En función de los hechos en su conjunto, recibirás información sobre las diferentes acciones a realizar, de forma que puedas elegir el proceso que desees llevar a cabo en caso de denuncia ante la policía o en los juzgados, ya que estas son otras vías de actuación externas a las que puedes acudir y que se describen seguidamente.

**Para que la persona que ha sufrido acoso pueda emprender algunas de las acciones legales mencionadas, es fundamental o condición casi imprescindible haber denunciado la situación ante la empresa previamente.**

## 2. Como delegado/a o RLPT

### ESTAR BIEN INFORMADA/O

**Evitar el acoso es una responsabilidad empresarial** y una materia que conlleva la actuación sindical. La actuación sindical la puedes dirigir en un doble sentido: de cara a la empresa, asumiendo la responsabilidad sindical en esta materia y hacia la víctima.


**Las normas otorgan un papel primordial a la representación sindical tanto para prevenirlo, como para gestionarlo.**



*“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.*

*(Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).*

El tratamiento del acoso en las empresas se realiza mediante el uso de los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexos.



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

*(Art. 12.2, primer párrafo de la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual).*

Si previamente no se ha negociado un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, puedes denunciar la falta de protocolo. Desde 2007, con la aprobación de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, **es obligatorio que todas las empresas cuenten con esta herramienta.**

También podrías solicitar la constitución de la mesa de negociación para su elaboración y conocer otros protocolos, como el modelo que figura en esta Guía o en el Observatorio, y aplicarlo de modo excepcional mientras se negocia el protocolo propio para abordar un caso de acoso que ya se conoce.

En ambos casos, **puedes promover la creación de comisiones específicas** competentes para gestionarlo, provisionalmente si no hubiera protocolo de modo estable.

Recuerda que la propuesta más general es que **las comisiones de investigación y/o instrucción del acoso sexual se compongan del menor número de personas posible** (la confidencialidad es básica en estos casos): **una persona representando a la empresa, otra a la representación de las personas trabajadoras y una experta en igualdad.** Se puede requerir asistencia externa si es necesario, pero todas estas personas deben tener formación suficiente para tratar esta cuestión.

**Tres son los principios mínimos que sigue cualquier protocolo: respeto a la dignidad personal, confidencialidad y celeridad.**

Si hay protocolo, intenta que se difunda por todos los medios disponibles en la empresa y que las personas trabajadoras lo conozcan, así como las posibles vías de denuncia, tanto internas como externas.

**Respecto a la persona acosada,** ten en cuenta que contactar con un/a representante sindical ya supone un gran paso, especialmente si consideramos que las víctimas de acoso suelen experimentar emociones intensas como tristeza, ira, vergüenza, culpa, miedo, y también temen perder su puesto o no saber cómo afrontar la situación.



Si en tu empresa hay comité de empresa, es importante que haya una persona **referente en materia de igualdad**. La percepción de que es más fácil para una víctima de acoso contar su situación a una mujer puede deberse a factores culturales y sociales, como la creencia en la empatía y comprensión femenina.

Por ello, este rol será designado preferentemente a una compañera miembro del comité, quien será la encargada de abordar la situación, apoyar a la víctima y hacer seguimiento.

### QUÉ DERECHOS TIENEN LAS MUJERES VÍCTIMAS DE ACOSO

La situación emocional de una víctima de acoso suele ser de fragilidad y dudas, por tanto, no esperes un comportamiento lineal. Tendrá miedo, dudas y temores. **Escucha a la víctima y acompaña su proceso**; para ello, construye **un espacio seguro** y a la altura de la confianza que esa persona está depositando en ti.

Si existen rumores, puedes **acercarte a la víctima** de manera no invasiva y simplemente **ofrecer tu disposición por si necesitara algo**.

Si una víctima nos comenta su situación, lo primero que debemos hacer es escucharla sin cuestionar los hechos. Comenta con ella algunas de las regularidades que se dan en los casos de acoso sexual e informa de sus derechos.

Respecto a los derechos laborales, las víctimas de violencia sexual tienen los mismos derechos que las víctimas de violencia de género. Una vez acreditada esta condición (mediante una orden de protección, resolución judicial, medida cautelar, informe del Ministerio Fiscal, informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual, o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), tienen derecho, en determinadas condiciones, a:

- Reducción de jornada
- Reordenación del tiempo de trabajo
- Trabajo a distancia



*“Las víctimas de violencia sexual tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”*

*(Art. 37. 8 del Estatuto de los Trabajadores)*

- Movilidad geográfica
- Movilidad funcional

*“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.*

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

*El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.*

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

*(Art 40. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores).*

- Suspensión del contrato de trabajo
- Extinción del contrato
- Excedencia por razón de violencia
- Prestaciones y ayudas económicas para las víctimas de violencia sexual.

## **PERO TODO EMPIEZA POR ESCUCHAR SIN JUZGAR Y AYUDAR A ELABORAR NECESIDADES**

Podemos empezar por preguntar: **¿en qué podemos ayudarte?** pues, posiblemente, sea una de las mejores formas de iniciar el contacto. Sufrir una situación de acoso puede resultar agotador; valorar qué hacer, cuándo, cómo y con quién también. Nuestra intervención tiene que ir orientada a ayudar a “pensar en alto”, a elaborar necesidades

a la persona que viene a consultarnos y a colaborar con ella en ordenar la situación, las secuencias temporales, a identificar posibilidades de actuación y a tomar decisiones. Facilita el nombre y la forma de contacto con esa persona que pueda estar a su disposición si precisa ayuda. A veces, las prisas nos llevan a empezar por ¿qué te ha pasado? en lugar de ¿en qué podemos ayudarte? No siempre es fácil responder a esa pregunta de entrada, menos aún cuando se es víctima de una situación de abuso de poder y se están experimentando sus consecuencias. Además, quienes sufren cualquier forma de violencia machista, como es el acoso sexual o por razón de sexo, suelen tener que repetir una y otra vez el relato de unos hechos que generan malestar y que, en esa repetición, pueden producir revictimización, sensación de estar en un bucle del que es difícil salir y/o cansancio. Nuestra intervención ha de tener esto siempre presente para evitarlo en todo momento.

**En el primer contacto**, es fundamental dejar que la víctima cuente lo que le trae a nosotras/os, en sus propios términos, sin interrupciones, a su ritmo y sin cuestionamiento. Es posible que, sobre todo al principio, la persona haga un relato desordenado y dé por supuestas cosas que no nos resultan tan claras. No debe interrumpirse para aclarar cada dato, pues se corta el hilo de recuerdo y se da a entender que no lo está contando bien. Conviene, por tanto, acudir a ese encuentro sin prisa y con más orientación a la escucha que a dar “soluciones” apresuradas. Tiempo habrá después, cuando se haya establecido un clima de confianza, para concretar detalles, ampliar información, etc., sin contribuir a su cuestionamiento, tanto interno como externo.

Es igualmente importante **asegurar desde el inicio que lo que nos cuente será absolutamente confidencial** y se mantendrá su **anonimato** mientras ella así lo desee. Es impotente transmitir a las víctimas que la **decisión está en sus manos** y los ritmos también, y que se va a respetar su decisión. El miedo a que la situación sea pública, a ser victimizada o a sufrir represalias puede suponer una dificultad extra a la hora de buscar acompañamiento y asesoramiento que la intervención sindical no debería minimizar.

En todo momento, debe sentir que ella no es culpable y que puede decidir cómo actuar respecto al acoso recibido. Hacerle saber que ella es la que va a guiar el proceso, eso es lo positivo de los protocolos y de la gestión interna en la empresa respecto a la gestión externa, donde, una vez se denuncia en la policía y/o en los juzgados el proceso no le dirige la víctima.

## APORTAR INFORMACIÓN CONTRASTADA Y DE CALIDAD

Además de escuchar y trabajar determinados aspectos emotivos, debes informar de los posibles pasos dentro y fuera de la empresa a la víctima para que se haga una composición de lugar concreta de cuál podría ser el proceso, sin edulcorar y mostrando las posibles vías y alternativas y lo que cada una de ellas conlleva. Seguidamente, hacemos una serie de **recomendaciones generales** que te pueden servir:

- **Evita improvisar.** El acoso sexual, como otras formas de violencia machista, es una cuestión compleja que requiere de una intervención responsable y bien formada. Las incertidumbres, miedos, necesidades e inseguridades de quienes lo

sufren topan con frecuencia con demasiadas certezas simplistas y negligentes (“denuncia, ese tío es un cerdo”) o con respuestas catastrofistas e inmovilizadoras (“no se puede hacer nada”) que, en ambos casos, se vuelven contra las víctimas.

- **Evitar que quien sufre acoso tenga que relatar múltiples veces** lo sucedido y no contribuir a su cansancio, ni a su posible sensación de incertidumbres y desubicación, facilita el contacto con la Secretaría de las Mujeres de CCOO de modo que pueda recibir una asistencia especializada.
- **Ponte siempre al servicio de tus compañeras** para crear un cortocircuito contra el acoso.
- **Busca información precisa y fiable para ponerla a su disposición.** Puedes empezar por consultar y compartir con ella la sección de preguntas frecuentes<sup>6</sup> del Observatorio de Acoso de CCOO y si hay protocolo de prevención y tratamiento contra el acoso sexual y por razón de sexo en tu centro debes informar sobre la existencia del mismo, el modo de formular una queja o denuncia y los canales para hacerlo, así como el tratamiento que se va a hacer y los plazos en que se debe proceder.

Además, puedes informar de lugares y recursos a los que acudir (sindicato, centros de información sobre las mujeres...) y, en la medida de lo posible, facilitar la “derivación”, haciendo después algunas llamadas previas o retomando el contacto con quien sufre el acoso para saber si todo va bien y mostrando que sigues estando ahí. En la sección de recursos<sup>7</sup> encontrarás información tanto de CCOO como de entidades específicas contra las violencias machistas.

## ELABORAR ESTRATEGIAS INMEDIATAS DE ACCIÓN

Teniendo en cuenta todo lo anterior, también puedes sugerir algunas estrategias de acción inmediata. Se trata de sugerir, evitando en todo momento decir a las víctimas lo que tienen que hacer y, escuchando sus necesidades, adaptarlo a cada situación concreta:

- **Revisar y compartir la sección “qué hacer si crees que puedes estar sufriendo acoso”** y/o la primera parte de esta guía donde figuran una serie de consejos sobre los primeros pasos, donde se incluyen algunas de las siguientes recomendaciones.
- **Animar a la víctima para que realice un relato de los hechos por escrito.** Este documento es importante porque ayudará a tener una descripción de cómo han ido dándose las conductas constitutivas de acoso sin olvidar detalles.

---

<sup>6</sup> [https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos\\_a\\_contarlo/Preguntas\\_frecuentes](https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo/Preguntas_frecuentes)

<sup>7</sup> <https://observatorioacoso.ccoo.es/Recursos>

- **Informar de la importancia de guardar cualquier prueba** que pudiera ser de utilidad en el futuro (correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, documentos, imágenes...), apuntando la fecha y el contexto de cada documento o archivo. Recuerda recomendar que no se guarden esos archivos en equipos, dispositivos ni alojamiento en la “nube” del trabajo (Drive, Dropbox, etc.), ni en el móvil, pues podrían perderse o llegar a manos no deseadas. Se puede utilizar un pendrive (memoria USB), imprimirlos y guardarlos en papel y/o utilizar un alojamiento digital que no sea accesible para la empresa o institución.
- **Aconsejar a la víctima que acuda a su médico o médica de cabecera para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o físicas** (si las hubiera) que se derivan de la situación de acoso, así como para justificar posibles ausencias del trabajo como consecuencia de sufrir acoso. En suma, que se recojan todas las pruebas posibles.
- Como delegado/a o representante legal de las personas trabajadoras, puedes **ofrecer tu papel como intermediaria con el resto de la RLPT o con el comité** para, con el menor número de detalle y mayor discreción posible, crear un entorno de seguridad y de protección para la víctima y de control y vigilancia de la actuación de la empresa. En el caso de que no exista protocolo y mientras se hace, aconseja a la persona acosada informar a la dirección de la empresa de forma fehaciente de lo sucedido para que tome las medidas cautelares oportunas, de modo que esté informada y se le puedan exigir responsabilidades.

### **La denuncia como horizonte posible, no como condición**

Si precisa orientación o información sobre a quién y cómo dirigirse, puedes ayudarle a redactar el escrito y/o acompañarle si desea que esta información sea verbal, aunque en este segundo caso será después más difícil demostrar el comportamiento de la empresa.

Si existe protocolo, contacta con la Comisión de instrucción definida en el mismo donde figurará la persona referente sindical en esta materia.

**El proceso se inicia con una denuncia por escrito** a través de los modelos que existen en el protocolo y mediante los canales que el protocolo señala. Como delegada/o y/o RLPT, en muchos protocolos figura la posibilidad de que puedas también formular la denuncia, pero siempre debe ser con el consentimiento de la víctima. Y recuerda que la denuncia se debe formular por el canal específico que fije el protocolo, no por ningún otro canal y menos por aquellos que admiten denuncias anónimas.

Además de escuchar, acompañar, informar e incluso poder denunciar, si no formas parte de la Comisión de Instrucción del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo de tu empresa, atiende al desarrollo del proceso. Las investigaciones de acoso duran un periodo de tiempo escaso, pero durante las mismas, las víctimas padecen un sinfín de emociones y están en una situación de máxima vulnerabilidad. Estate ahí. Que sepa que estás y que puede contar contigo. Evita la revictimización.

Seguir el proceso y conocer los detalles te permitirá tener una visión objetiva e ir situando algunas cuestiones, permitiendo esto rebajar la ansiedad de la víctima y evitando que surjan “los fantasmas”. Además, cuando sigas el proceso podrás valorar si las actuaciones empresariales siguen las recomendaciones de la comisión instructora y que la víctima no está siendo perjudicada en ninguna de las actuaciones.

Un rol distinto es el que tienes si eres una persona componente de la Comisión de Instrucción y/o investigación.

## INICIO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL

Todas las empresas deben tener un **canal específico** para recibir **denuncias de acoso sexual** o **acoso por razón de sexo**, diferente de cualquier otro canal de información que tengan por obligación. La ley garantiza que exista un procedimiento específico y exclusivo para tratar este tipo de denuncias, diferente de los canales que se usan para otros problemas o infracciones. A diferencia de otras leyes, que solo exigen un canal de información para algunas empresas, la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS) obliga a todas las empresas a tener este canal específico y a negociar con los representantes de los trabajadores sobre cómo implementarlo.

Además, la LOGILS impide las denuncias de forma anónima, mientras que, por otro lado, la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, permite que las denuncias las hagan diferentes personas, como directivos, accionistas, o incluso trabajadores de empresas contratistas, y también acepta denuncias anónimas. Sin embargo, esta ley solo obliga a las empresas a tener un sistema interno de información y a proteger la identidad del informante. No impone a la empresa ninguna obligación específica de tomar medidas para resolver el problema denunciado, salvo si los hechos constituyen un delito. Por tanto, es obvio que el protocolo solo se activa mediante la denuncia en el canal establecido específicamente para este efecto en el protocolo de acoso sexual. De darse la existencia de una denuncia de acoso a través del canal que las empresas tienen para informar sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, se recomienda a las delegadas y delegados sindicales que intenten negociar que esta denuncia se remita, en el menor plazo posible, al canal creado para activar el protocolo de acoso.

La LOGILS y el RD 901/2020 imponen a la empresa la obligación de prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, incluidas lógicamente aquéllas de las que tuviera conocimiento a través del canal de denuncias interno constituido específicamente a tal efecto, y a garantizar a la persona trabajadora que ha sido objeto de acoso su derecho a dejar de sufrirlo y a trabajar en condiciones de seguridad y salud.

### 3. Como componente de la Comisión instructora

La formación en esta materia es vital y te ayudará, al igual que al resto de componentes, a gestionar un proceso que es complejo, implica un compromiso con los derechos de las personas trabajadoras, exige imparcialidad y sensibilidad para tratar con las personas implicadas.

La labor sindical que realizan las personas que componen las comisiones de instrucción es una de las más duras personalmente porque implican a compañeros y la interpretación lo más objetiva de unos hechos subjetivos, y difícil porque existe una histórica naturalización de hechos que son reprobables. A lo que se suma el mayor temor de las empresas a ser demandadas por unos hechos que se valoran como acoso y exigen por tanto despedir al acosador en mayor medida que por el temor a la denuncia de la acosada.

Es muy de agradecer el trabajo y el esfuerzo que delegadas y delegados sindicales hacen en este sentido.

El primer paso a dar, una vez que se recibe la denuncia, será el de **firmar el documento de confidencialidad**, al igual que todas las personas componentes de la misma, así como asegurar que la comisión está correctamente compuesta.



Asegúrate de que la información que se reciba se va a anonimizar y que el caso se trata con un número de expediente. La custodia de la documentación recibida sobre el caso no debe salir del departamento de recursos humanos de la empresa. Lugar donde también, salvo casos excepcionales, se realizarán las entrevistas tanto a la persona denunciante, como a la persona denunciada y posibles testigos.

A los testimonios se pueden añadir otras pruebas por parte de cualquiera de las personas implicadas, de lo cual se debe informar en la entrevista (por la dificultad que entraña se darán seguidamente una serie de indicaciones a fin de facilitar esta tarea).

Como parte del proceso, revisa los **plazos** de modo que no sean superiores a los marcados por el protocolo. El **tiempo de investigación** es un tiempo de angustia para las personas implicadas, dilatarlo más allá de lo establecido no beneficia nada. Ahora bien, si para esclarecer el caso (los testigos son muchos, la localización y disponibilidad de las personas a entrevistas es reducida, hay personas enfermas, etc.) se alarga el tiempo, se deben explicitar las razones de esta extensión en el informe final, pues el no hacerlo supone limitar la calidad de la información y esto no beneficia en nada el proceso.

**Pactar el funcionamiento de la comisión** como paso previo evitará problemas posteriores. Una de las cuestiones a decidir es cómo se va a **recoger la información**, si se va a hacer un acta con los testimonios y se va a pedir que sea firmado posteriormente por

las personas que son entrevistadas, si se va a hacer solo con las denunciantes y denunciadas o si se van a grabar las entrevistas. Si las entrevistas se graban ten en cuenta que no se puede utilizar el móvil, que solo se deben hacer con la grabadora de la empresa y que las grabaciones no pueden salir del centro donde se custodia la información. Además, en la propia cinta debe quedar grabada la aceptación de la persona a la que se graba.

## ¿CÓMO HACER LAS ENTREVISTAS A LAS PERSONAS IMPLICADAS?

Cuando se inicia la fase de investigación por la comisión de investigación, conviene que se exponga la información que se tiene hasta el momento y lo que consta en la queja y/o denuncia formulada al entrevistar a la persona denunciada. Así como a todas las personas entrevistadas, el procedimiento a seguir que está establecido en el protocolo y las posibles expectativas de lo que pasará.

En estos casos es necesario garantizar a las personas entrevistadas que lo que se dice ahí no se dará a conocer y que las personas que componen la comisión de investigación han firmado el documento de confidencialidad y se han comprometido a guardar secreto. Así mismo se mencionará cómo se va a custodiar la información obtenida en esta fase. La confidencialidad es vital en estos casos tanto para la persona que denuncia como para la persona que es denunciada. En cuanto al desarrollo de la investigación, conviene tener una actitud receptiva y mirar a la cara a la persona que está hablando. Esto implica que se debe evitar estar tomando notas de continuo, ya que impide mirar a la persona y demostrar interés por lo que dice. Es posible que, sobre todo al principio, la persona haga un relato desordenado. Aunque así sea y su discurso no sea claro, no se debe interrumpir. Tras el relato libre es el momento de hacer preguntas, pero siempre que estas sean totalmente abiertas: ¿qué había pasado antes?, ¿qué otras personas podrían estar cerca?, ¿qué pasó después? Hay que evitar preguntas sugestivas que aluden a detalles que no se habían mencionado en el relato libre.

## MANERAS DE REALIZAR LA ENTREVISTA

Desde el punto de vista de calidad de la prueba, lo ideal es obtener un testimonio amplio (con todos los detalles posibles) y no contaminado (por preguntas sugestivas y/o directivas), para poder tomar decisiones respecto al supuesto delictivo. Esto vale para todas las personas a las que haya que preguntar. En esta línea, hay dos ideas claras que deben guiar la búsqueda de información:

- Cuanta más libertad de palabra se deje al que habla, más información va a proporcionar (incluido el denunciado).
- Quien pregunta debe mantener la mente abierta a todas las posibles hipótesis sobre la investigación.

Los conocimientos actuales sobre la memoria humana coinciden en señalar dos riesgos asociados al paso del tiempo:



- Que se olviden detalles más o menos importantes
- Que el testimonio vaya cambiando por efecto de las preguntas formuladas, especialmente si se ha preguntado con frecuencia a la persona.

Por ello, se **proponen dos líneas de actuación** simultáneas:

- Obtener información de calidad (amplia y correcta) cuanto antes, y si es posible grabarla (con todas las precauciones para preservar la información sensible y los datos personales de la persona denunciante). Por supuesto, pedir a la persona que escriba lo sucedido también es una alternativa excelente y pueden realizarse de forma sucesiva.
- Limitar el número de veces que se pregunta a la misma persona (teniendo en cuenta que en el hipotético recorrido hasta un juicio se le va a preguntar en muchas ocasiones) y que podría provocar su revictimización, debido a la incertidumbre acerca del propio procedimiento, la posible incredulidad de algunos receptores, la desconfianza en el propio recuerdo e incluso la culpabilidad. Además, cada vez que se le pregunta se incrementa la posibilidad de modificar su relato.

Debe tenerse en cuenta que una actitud acusatoria o de incredulidad hacia cualquiera de los protagonistas (sea víctima o denunciado) sólo lleva a crear una actitud defensiva en la persona preguntada, y a que el relato sobre los hechos sea pobre (por tanto, de escasa utilidad).

Al igual que se ha recomendado en el punto anterior (1.2, como confidente), el esquema a seguir debe ser:

- La persona que pregunta debe establecer una relación inicial de confianza y neutralidad con la persona a la que pregunta. Para esto ayuda mantener una actitud receptiva ante lo que está narrando el otro, mostrar interés y mirarle a la cara; solo ocasionalmente tomar notas.
- Explicar con claridad que se quiere obtener una narración lo más amplia y detallada posible sobre el hecho investigado. Que los detalles, incluso los más nimios, pueden ser relevantes, y que no se le va a interrumpir, aunque se tomará alguna nota para preguntar cuando termine.
- Aunque el relato sea desordenado, no se debería interrumpir al narrador o narradora, a no ser que no se entienda. Hay que ser paciente con las pausas, las repeticiones y los detalles aparentemente irrelevantes. También hay que cuidar el no transmitir aprobación o desaprobación a través de la expresión facial o las inflexiones de la voz.

La primera pregunta o indicación debe ser: “cuéntame todo lo que recuerdes sobre...”, dejando total libertad para que lo cuente en el orden que pueda. Solo al final, establecido por la persona que está narrando el hecho, se puede comenzar a formular preguntas; la primera es si se le ocurre alguna cosa más.

De modo general, lo mejor es **proceder siguiendo el orden cronológico** del episodio que se ha narrado antes. Si hubiera varios episodios, el orden cronológico también se establecerá respecto a estos.

**Las preguntas deben adoptar la forma de embudo:** primero las más amplias, luego las más concretas. Puede resultar de utilidad tomar alguna de las frases que haya dicho previamente y pedirle que amplíe lo ya ha dicho (“dices que luego saliste de ese despacho/sala y te fuiste; ¿puedes contarme algo más sobre eso?”; “antes has dicho que te sujetó del brazo; háblame de alguna otra situación en que te sujetó así, ¿cómo era?”). De esta forma se evitan preguntas sugestivas y directivas.

Tras las preguntas más amplias o abiertas, se pueden formular preguntas específicas o más concretas (pero no sugestivas). El grueso de estas preguntas se refiere a los detalles sobre: quién, cuándo, dónde, qué y por qué; hay que evitar por encima de todo las preguntas que solo se pueden responder con un sí o un no, es decir, que solo tengan dos respuestas posibles, ya que son sugestivas.

**Las preguntas específicas**, además de proporcionar detalles concretos, también sirven para cumplir tres objetivos relevantes en la investigación:

- 1. Pedir detalles de cada episodio concreto** si se trata de situaciones repetidas. Aunque, cuando hay muchas repeticiones, es difícil recordar un episodio concreto, puede ser útil el recuerdo de uno de ellos y moverse después a la descripción de otros. Los más memorables suelen ser el primero y el último, pero es posible anclar otros con alguna clave temporal, como vacaciones, cumpleaños, hechos destacados en la empresa, etc. Y el anclaje temporal puede servir tanto como estímulo de arranque para recuperar más sobre el episodio concreto, como referencia para aludir posteriormente a ese episodio. Cuando ya se ha recordado todo lo posible sobre ese episodio, se puede iniciar el mismo procedimiento con otro, realizando preguntas específicas sobre ese, y así sucesivamente.
- 2. Aclarar inconsistencias o contradicciones** detectadas en las informaciones previas de la persona. Cuando la persona que recuerda ha incurrido en alguna contradicción en las fases anteriores, no conviene pedirle explicaciones en ese momento, sino ahora. A través de las preguntas específicas se puede tratar de aclarar esa contradicción, siempre intentando evitar causar malestar a la persona entrevistada. Cuando se señala la contradicción explícitamente, la persona lo interpreta como un error por su parte o como una acusación de intento de engaño; cualquiera de las dos interpretaciones lleva a malestar en la persona y perjudica la declaración, ya que la hace más pobre o la lleva a derivas alejadas del objetivo de la entrevista.
- 3. Concretar si esto ya se había contado a alguien previamente.** Esta información nos permite rastrear el origen y desarrollo de la declaración actual, así como los posibles motivos para hablar en un momento determinado. Incluso, si podemos determinar qué, cómo, cuándo y a quién se lo había contado antes, estos datos nos permitirían aclarar la consistencia entre declaraciones, así como posibles influencias sugestivas en la narración actual.



El **cierre** de la entrevista se produce cuando pensamos que ya se ha obtenido **información suficiente**, cuando la persona entrevistada ya no puede, o no quiere, participar más en la entrevista, o cuando no hay más que contar.

Sea cual sea la razón, hay que intentar que la persona entrevistada (sea acusadora, acusada o testigo) se quede con un estado de ánimo positivo y, por supuesto, **agradecer** el **tiempo** y el **esfuerzo** que ha dedicado. La persona que entrevista puede **resumir** los puntos principales, aclarar las dudas del entrevistado/a o contestar sus preguntas, además de proporcionarle algún medio de contacto por si surge algún detalle posterior. Cualquier indicación sobre el **próximo paso** a seguir en el procedimiento puede reducir **incertidumbres** en la persona entrevistada y hacerle sentir más cómoda.

## MODELO DE PROCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### INTRODUCCIÓN

España ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas y el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul).

El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, ratificado por España, define el acoso por razón de género como aquella violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, e incluye el acoso sexual.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y, finalmente, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Según lo establecido en el art. 4.2 ET, la persona trabajadora tiene derecho en el trabajo “al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad... comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Es decir, la protección del trabajador frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible al empresario, principal garante del mismo, lo que “abre las puertas a la responsabilidad que tiene la empresa cuando ocurra alguna situación de acoso en la misma”, tal y como afirma el artículo 8.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. A lo que debe añadirse el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es por tanto obligación empresarial establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 48 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En este sentido, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y además, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

Por lo que todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, deben establecer procedimientos de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte que es objeto de acoso sexual o por razón de sexo pueda hacer uso del mismo y que se adopten las medidas pertinentes. Entre estas medidas figuran los derechos recogidos en el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: “el derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”.

En el caso de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo (Apartados 4 y 5 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores).

Los procedimientos de prevención y reparación que indica la Ley son los plasmados en este modelo de protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, cuyo contenido y estructura se establece de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Real Decreto 901/2020 desarrolla las medidas para su implementación en todas las empresas, independientemente de su tamaño, los procedimientos para su elaboración y la obligatoriedad de su registro, además de modificar el anterior RD 713/2010, reforzando el marco normativo para asegurar que las empresas no solo desarrollen planes de igualdad, sino que también registren y cumplan con los objetivos que se persigue, incluyendo dos tipos de actuaciones fundamentales: una preventiva y otra procedimental. Para ello trata de:

1. Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
2. Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Por lo necesarios que son, los protocolos además deben incluir:

- Una declaración pública de “tolerancia cero” con esas actitudes de acoso; declaración que debe ponerse en conocimiento de toda la plantilla. Además de definir claramente cuáles son los objetivos del protocolo.
- Establecer una declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo contra el acoso sexual o por razón de sexo en la que se establezca expresamente el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso.

## 1.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo fundamental de este protocolo de acoso sexual y por razón de sexo es garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con el marco legal vigente. Para lograrlo, en coordinación con la representación de las personas trabajadoras mediante la negociación y aplicación de acciones concretas, se establecen las siguientes medidas:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

En definitiva, este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo es una herramienta clave para garantizar entornos laborales seguros y libres de discriminación.

## 2.- DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO DE ESTA EMPRESA

La empresa \_\_\_\_\_ (**Nombre de la empresa**), con este Protocolo, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que la integran, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

De acuerdo con ese compromiso, la empresa \_\_\_\_\_ (**Nombre de la empresa**) declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Al adoptar este protocolo, la empresa \_\_\_\_\_ (**Nombre de la empresa**) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones y, por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prohibición explícita del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores.
- Rechazar el uso de datos personales que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar al respeto, degradar o humillar a las personas trabajadoras, siendo conscientes de los riesgos que entrañan Internet y las TIC en lo relativo a este tipo de conductas.
- Impulsar una cultura de respeto a la intimidad de las personas y de concienciación sobre el correcto uso en el empleo de datos personales.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Informar de la existencia y aplicación de este Protocolo a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.
- Dar a conocer este Protocolo con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en esta empresa \_\_\_\_\_ (**Nombre de la empresa**). La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Prohibición de represalias (garantía de indemnidad) contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.
- La adopción de **medidas** que no supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes).
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo y ciberacoso.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todas sus formas, todos los ámbitos y estamentos de la organización.

En consecuencia, la empresa y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### 3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios que guían este protocolo están en coherencia con la Declaración de Tolerancia Cero de esta empresa y, con ellos, la empresa se compromete a garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

También se compromete a actuar con agilidad, confidencialidad y celeridad, garantizando la protección de la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso, de las personas que sean denunciadas o de otras que puedan intervenir, así como de los procedimientos que se pongan en marcha.

#### LOS PRINCIPIOS QUE GUIARÁN LA ACTUACIÓN SON LOS SIGUIENTES

##### Principio de confidencialidad y protección de datos

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Investigación o Valoración, Comisión de Igualdad, RLPT, etc.) están obligadas al deber de confidencialidad y guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso. El deber de confidencialidad se mantendrá aún cuando haya finalizado la relación de la persona obligada con la empresa o entidad.

El deber de confidencialidad está recogido en el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



Los datos personales serán tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada. Estos se protegerán para:

- Que no accedan al expediente o información personas no autorizadas.
- Que nadie trate los datos para un fin ilícito.
- Que los datos y la información no se pierdan, destruyan o se dañen.

### **Principio de celeridad**

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

### **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas**

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tienen derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en los términos que establece tanto la Constitución como la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

### **Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas**

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

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

## 4.- IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Entre los derechos laborales de las personas trabajadoras se incluye la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define ambos conceptos de forma diferenciada.

### ACOSO SEXUAL

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 acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados en el art. 38 de la citada ley 10/2022.

Una sola acción, lo suficientemente grave, puede constituir por ella sola acoso sexual. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado, lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, mensajes, dibujos, etc.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia. Se trata de una conducta de naturaleza sexual, esto es, referida directa o indirectamente a la satisfacción del deseo sexual. Se distinguen así las conductas de acoso sexual de los actos discriminatorios por razón de sexo.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

A modo de ejemplo, sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual:

### **Conductas verbales**

- Bromas sexuales ofensivas.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### **Conductas no verbales**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido obsceno.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Ciberacoso.
- Conductas de carácter físico
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo constituye 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).

Se diferencia del acoso sexual en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al sexo femenino; las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo tienen su causa en el hecho de ser mujer.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados, que a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres. Por ejemplo, un trabajador hombre al que se acusa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

## TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

### **Ataques con medidas organizativas:**

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

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

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

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

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

### Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

- **Ciberacoso:** es acoso pero realizado por medio de tecnologías digitales (TIC), como redes sociales, plataformas de mensajería, internet y teléfonos móviles.
- **Ciberacecho:** vigilancia reiterada y continua de la víctima sin su consentimiento o sin autorización legal mediante TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para intensificar un comportamiento coactivo y controlador, la manipulación y la vigilancia.

## 5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 5.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la **empresa** \_\_\_\_\_ en su entorno laboral. Se tiene 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. Por lo tanto, se incluirá también a las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo, así como a las personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (técnicos de equipos o instalaciones), aquéllas que realizan voluntariado, etc.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y eviten que se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de la empresa reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por la empresa de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que la empresa no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, la Dirección de la **empresa** \_\_\_\_\_ se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y, llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

### 5.2. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras. Para ello, se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando al personal responsable de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, que se adapten a la estructura de la empresa, entre las que podrían ser las siguientes:

#### **A. Dirección de Recursos Humanos:**

- Comunicar la Declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.) y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.
- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas propuestas por la Comisión de Igualdad.
- Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias.
- Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora especialista externa en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.
- Resolver a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Información y/o Valoración.
- Dar traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas cautelares adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos.
- Trasladar por escrito a la Comisión de Información y/o Asesoramiento la situación, el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.

#### **B. Comisión de Igualdad**

La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito de esta empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad. En caso de no tenerla, la empresa se compromete a facilitársela en el menor plazo posible. La Comisión de Igualdad constituirá un Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo que surjan.



### C. Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo

Este será un **equipo de trabajo** que investigue y valore las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo y estará compuesto por:

- Una persona propuesta por la Dirección de la empresa.
- Una persona especialista en igualdad.
- Una persona propuesta por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Una experta o experto externo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que sea preciso.

**Las funciones** del Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo son las de:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar a la Dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuese la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

### 5.3. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, esta empresa... adoptará las siguientes medidas:

- Informar y difundir este Protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos como presenciales) de que la empresa dispone.
- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Aportar información estadística anual de datos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Informar a todas las personas trabajadoras de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Formar a toda la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo mediante cursos y/o jornadas de sensibilización. Y formar en esta materia de forma especial a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Información y Valoración de las denuncias.

### 5.4. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Toda persona trabajadora de la empresa que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la Comisión de Información y/o Asesoramiento, haciendo llegar su denuncia mediante un correo electrónico a la dirección: **acoso@nombredelaempresa.es**, creado exclusivamente a tal efecto.

Las denuncias no pueden ser anónimas y serán secretas, garantizando la confidencialidad de las partes afectadas.

Para cumplir con el principio de confidencialidad no se presentará la denuncia por registro y todas las personas implicadas en la investigación firmarán el modelo de confidencialidad que se adjunta como anexo reforzado de confidencialidad y reserva de la información. Asimismo, a las partes implicadas se les dará información de las actuaciones llevadas a cabo y de la resolución adoptada, pero no se remitirán copias completas de los documentos. En la medida de lo posible para el archivo y custodia, siempre que sea posible, se puede anonimizar y ocultar los datos y se utilizarán códigos alfanuméricos para identificar los expedientes.

Las personas trabajadoras de esta empresa deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo y que será especialmente vigilante para evitar cualquier tipo de acoso o deterioro ambiental. Si esto sucediera, cualquier persona podría interponer una reclamación y ésta tendrá presunción de veracidad.

La Comisión de Información y/o Asesoramiento es la encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Nada más recibir un mensaje de denuncia en la dirección señalada, las personas pertenecientes al Equipo de Información y/o Asesoramiento de las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo firmarán el documento de compromiso de confidencialidad (nº 1). 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, ni en el proceso de investigación.

La denuncia recibida dará paso al inicio de la investigación. El Equipo de Información y/o Valoración deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, seguirá adelante con el proceso de investigación.

La recopilación de información se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo; para ello se identificarán los expedientes y trámites con un código y nunca por el nombre de personas o datos que permitan la identificación, utilizando un cifrado si el documento contiene datos sensibles.

Según la gravedad de los hechos, si el Equipo de Información y/o Valoración lo ve adecuado, podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo ni salariales para la víctima. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará a la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria o revictimización.

Si hubiera alguna difusión ilegítima de contenidos sensibles, las personas interesadas podrán hacer uso del canal prioritario para denunciarlo. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de centro de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora, y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

Este equipo deberá:

1. Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
2. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Información y/o Valoración.
3. Llevar a cabo la investigación. El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Información y/o Valoración.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones. En este plazo, el Equipo de Información y/o Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas, así como de cuantas otras a las cuales se requiera su testimonio y aporte de indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

Una vez iniciada la investigación, la víctima solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

4. Redactar el Informe de conclusiones. Al final del proceso, el Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la empresa para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Para cuyo expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, el Equipo de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se debe hacer constar la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se deriven en su caso de tipo organizativo, como cambio de lugar o de centro de trabajo, y, si corresponde, las circunstancias agravantes, si las hubiera.

Si el Equipo de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la Empresa y ésta, una vez valorado, dará traslado al Ministerio Fiscal.

El Equipo de Información y/o Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

#### 5.5.- LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones del Equipo de Información y Valoración, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función del proceso de instrucción del Equipo de Información y Valoración, la dirección de la empresa procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión que ha instruido la investigación.

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave. La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en un plazo de 3 días hábiles a la entrega del Informe del Equipo de Información y/o Valoración. La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior de las vías administrativas y/o judiciales.

El Equipo de Información y/o Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Se dará información estadística de los casos y su resolución anualmente a la Comisión de Igualdad.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

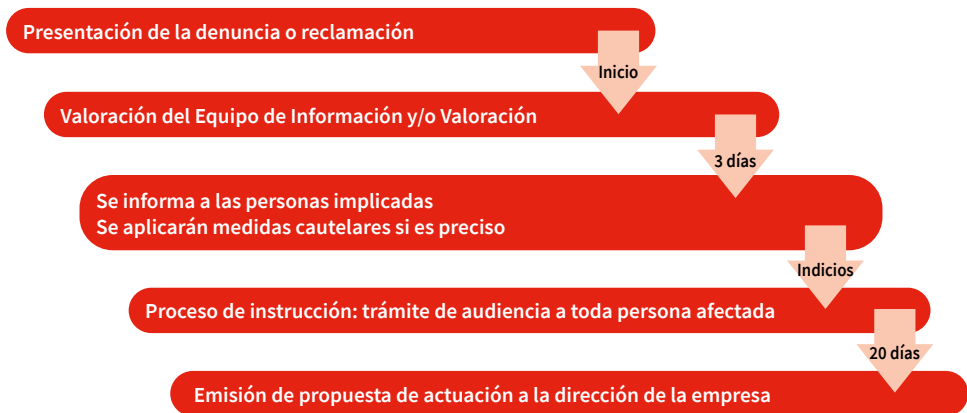
La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras,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

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

## 5.6.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

## 5.7.- RESUMEN DEL PROCESO



## 5.8. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo principal es prevenir los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Por ello, resulta fundamental la divulgación de este protocolo como medida preventiva. La Dirección, en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, informará a toda la plantilla utilizando todos los mecanismos posibles.

Además, las partes firmantes se comprometen a preparar una guía sobre el presente protocolo y sobre el funcionamiento del procedimiento que se inicia con la denuncia de acoso.

## MODELOS DE ANEXOS

### ANEXO 1

#### MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D. /D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado



## ANEXO 2

### MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

#### SOLICITANTE (marcar)

<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos
<input type="checkbox"/> Representantes de los Trabajadores	<input type="checkbox"/> Otros

#### TIPO DE ACOSO (marcar)

<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Laboral	<input type="checkbox"/> Sin especificar
---------------------------------	--	----------------------------------	--

#### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA POR EL ACOSO

Nombre y apellidos:

DNI/NIE	Sexo: H/M
Teléfono de contacto:	Correo electrónico:
Tipo de contrato:	Domicilio a efectos de notificación:

#### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Grupo/ categoría o puesto:	Sexo: H/M
Nombre de la empresa	Correo electrónico:

**POSIBLES TESTIGOS**

Nombre y apellidos:

Grupo/ categoría o puesto:	Sexo: H/M
Nombre de la empresa	Correo electrónico:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas)

**SOLICITUD**

Solicito el inicio de apertura del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

## ANEXO 3

### MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por:

**Personas:**

Por la empresa/asociación empresarial:

D. /D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

D. /D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

**Por la representación de las personas trabajadoras:**

D. /D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

D. /D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

**Por otras (indicar origen)**

D. /D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

D. /D. <sup>a</sup> [NOMBRE\_REPRESENTANTE].

1. En [LUGAR], a [FECHA], siendo las [HORA] hs, reunidos por una parte la representación de la empresa [NOMBRE\_EMPRESA] y de otra los representantes de los trabajadores/as, se constituye la presente comisión, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en [NOMBRE\_EMPRESA], dentro del plazo previsto.
2. Los objetivos de esta Comisión serán, investigar inmediata y minuciosamente cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento

susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

3. El motivo de la constitución es tramitar la denuncia presentada en el pasado [FECHA], mediante [INDICAR CANAL DE DENUNCIA].
  
4. Se acuerda el siguiente calendario de negociaciones: [ESPECIFICAR].
  
5. Las deliberaciones tendrán lugar en la sede social de la empresa sita en [DOMICILIO\_SOCIAL].
  
6. Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

[FIRMAS]

## **ANEXO 4**

# **MODELO SOBRE LA INFORMACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS**

### **RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS**

– Responsable: NOMBRE DE LA EMPRESA

– Domicilio Social:

### **FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS**

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSOL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO de la empresa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

### **LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO**

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

### **EJERCICIO DE SUS DERECHOS**

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia “Ejercicio de derechos de Protección de Datos”.

### **TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES**

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

## DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

## DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

## DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

## CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

## FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> <http://www.aepd.es>

## ADENDA

### ¿CÓMO PROCEDER FUERA DE LA EMPRESA?

Como se va visto anteriormente puedes activar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de tu empresa, que es un procedimiento interno, pero también se pueden realizar otras actuaciones como la puesta en marcha de un proceso judicial.

### PROCEDIMIENTOS JUDICIALES INICIADOS POR LA VÍCTIMA

Toda persona trabajadora, fija o temporal, que entienda que su empresa, pública o privada, ha incumplido las obligaciones de garantizar su seguridad y su salud y no ha promovido las condiciones de trabajo que eviten la comisión de un delito contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, podrán hacer valer sus derechos bien ante los juzgados y tribunales de la jurisdicción social, en el caso de que presten sus servicios en virtud de un contrato de trabajo (incluido el personal laboral al servicio de la Administración), bien ante los juzgados y tribunales de la jurisdicción contencioso administrativa, en el caso de que presten sus servicios para la Administración con la condición de personal funcionario o de personal estatutario de los servicios públicos de salud.

#### 1.- JURISDICCIÓN SOCIAL

Entre los procedimientos que pueden instar las personas trabajadoras con contrato de trabajo en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la jurisdicción social destacamos:

##### 1.1- Procedimiento de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES -artículos 177 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral

- El PLAZO para interponer la demanda es de un año desde la conducta empresarial discriminatoria constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, si bien, es importante tener en cuenta que para el personal laboral de la Administración este plazo es de 20 días hábiles a contar desde la notificación del acto constitutivo de acoso si es expreso o desde que hayan transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad de la Administración o contra la vía de hecho.
- En cuanto a las PARTES DEMANDADAS, tendremos a la empresa y a la persona física autora de la conducta constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en aquellos supuestos en los que ésta no ostente además la condición de empresario. La Ley de Procedimiento Laboral ordena que el Ministerio Fiscal sea siempre parte en estos procedimientos.
- MEDIDAS CAUTELARES: la persona trabajadora podrá solicitar en su demanda que, hasta que recaiga sentencia, se suspenda su contrato de trabajo o se la exonere

de prestar sus servicios, se la traslade a otro puesto o a otro centro de trabajo, se reordene o se reduzca su tiempo de trabajo, o cualquier otra medida que pudiera afectar al presunto acosador.

- Posibles PRETENSIONES que se pueden solicitar en este procedimiento:
  - a) La declaración de que el comportamiento empresarial denunciado es constitutivo de un acto discriminatorio y lesivo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación (artículo 14 de la Constitución) y de otros derechos fundamentales que también hubieran sido menoscabados (por ejemplo, el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral –artículo 15 de la Constitución–, el derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen –artículo 18 de la Constitución–, ...).
  - b) La nulidad radical de la actuación empresarial impugnada y que la misma quede sin efecto.
  - c) El cese inmediato del comportamiento lesivo de los derechos fundamentales invocados por la parte trabajadora
  - d) La reposición de la persona trabajadora a la situación inmediatamente anterior a la de producirse la lesión del derecho fundamental invocado.
  - e) La condena a la empresa a la adopción de todas aquellas medidas que debió haber adoptado para prevenir y/o poner fin a la situación de acoso padecida. Entre otras, y por ejemplo: las contempladas en los protocolos de actuación y que la empresa no observó y aquéllas solicitadas como medidas cautelares en el escrito de interposición de la demanda y cuya lógica y sentido permita solicitarlas con carácter definitivo.
  - f) La condena a la empresa (y a la persona física autora de la conducta constitutiva de acoso, en aquellos supuestos en los que ésta no ostenta la condición de empresario) al pago de una indemnización que repare los daños causados por la conducta lesiva de los derechos fundamentales invocados.
- RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL: para poder responsabilizar a la empresa del incumplimiento de sus obligaciones fundamentales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se exige acreditar que el empresario a pesar de haber tenido conocimiento de tales conductas (y de las que puede ser autor material, además de otras personas trabajadoras, cualquiera vinculado a la empresa por cualquier título, como por ejemplo, proveedores, clientes, etc.–, siempre que la vulneración tuviera conexión directa con la prestación de servicios), no ha adoptado las medidas suficientes y necesarias para erradicar y poner fin a las mismas y restituir a la persona trabajadora a la situación anterior al inicio del acoso.



Por ello, resulta fundamental para que estas demandas tengan posibilidades de éxito que las personas trabajadoras víctimas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (únicas personas a las que se reconoce el derecho a denunciar tales hechos para instar la adopción de los protocolos con los que necesariamente debe contar la empresa –artículos 12 de la LO 10/2022 y 2.1 del RD 901/2020–), hayan denunciado previamente ante la empresa los mismos hechos en los que se sustenta la demanda de tutela de derechos fundamentales.

### **1.2.- Procedimiento de RESOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)**

La PRETENSIÓN es solicitar la extinción del contrato de trabajo, con derecho tanto a percibir la indemnización prevista para los supuestos de despido improcedente como a acceder a las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle.

- El PLAZO para interponer la demanda es de un año desde la conducta empresarial constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.
- En cuanto a las PARTES DEMANDADAS, tendremos a la empresa y es probable que el órgano judicial interprete que, para que la relación procesal se entienda correctamente constituida, debe ser también demandada la persona física autora de la conducta constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en aquellos supuestos en los que ésta no ostente además la condición de empresa

### **1.3.- Procedimiento de DESPIDO/IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN**

- Si la persona trabajadora víctima de acoso es despedida o sancionada y entiende que el despido o la sanción guardan relación con el acoso sufrido, puede impugnar el despido o la sanción impuesta, y alegar además que dicho despido o dicha sanción constituye un acto lesivo de su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación y de otros derechos fundamentales.
- El PLAZO para interponer la demanda es de 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido/de la sanción o desde la notificación de despido/de la sanción, si ésta es posterior a la fecha de efectos.
- Las PARTES DEMANDADAS serán las mismas detalladas en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.
- Posibles PRETENSIONES que se pueden solicitar en este procedimiento:
  - a) La declaración de que el despido o la sanción impugnados son actos discriminatorios, y como tales, lesivos del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación (artículo 14 de la Constitución), y de otros derechos fundamentales que también hubieran sido menoscabados por la conducta impugnada (por

ejemplo, derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral –artículo 15 de la Constitución–; derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen –artículo 18 de la Constitución–, ...).

- b)** La nulidad radical del despido/de la sanción impugnados y que la misma quede sin efecto.
- c)** La readmisión de la persona trabajadora en su anterior puesto de trabajo, y el abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la del día en que la readmisión tenga lugar.
- d)** La revocación de la sanción impuesta y la cancelación, a todos los efectos, del expediente de la persona trabajadora. Así, por ejemplo, en aquellos casos en los que la sanción es la suspensión de empleo y sueldo durante un determinado período, se reclama el pago a la persona trabajadora de los salarios correspondientes al período de la suspensión, y que se la vuelva a dar de alta en Seguridad Social y a cotizar por ella durante dicho período.
- e)** La condena de la empresa (y de la persona física autora del acoso si no ostenta la condición de empresario), al pago de una indemnización que repare los daños causados por la conducta lesiva de los derechos fundamentales invocados.

#### 1.4.- Otros procedimientos en materia de DERECHOS

- Si la persona trabajadora víctima de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo es además objeto de cualquier otra decisión empresarial que menoscabe o desconozca cualquiera de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico laboral (por ejemplo, en materia salarial, de ascensos o de promoción profesional, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc....) y entienda que la misma guarda relación con el acoso sufrido, podrá impugnar dicha decisión empresarial, y alegar además que el menoscabo o el desconocimiento del derecho en cuestión constituye un acto lesivo de su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación y de otros derechos fundamentales
- El PLAZO para interponer la demanda es de un año desde la adopción de la decisión empresarial que menoscabe o desconozca el derecho en cuestión, cuando se trate de acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial para su ejercicio (por ejemplo, reclamaciones de naturaleza estrictamente salarial).

Cuando se trate de derechos que tengan señalado un plazo específico para su ejercicio, la demanda deberá interponerse dentro de este plazo. Por ejemplo, cuando la decisión empresarial constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o afecte a derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el plazo es de 20 días hábiles desde la notificación de la correspondiente decisión empresarial.

Para el personal laboral de la Administración, el plazo para la interposición de la demanda será siempre de 20 días hábiles (en los términos señalados anteriormente para los procedimientos de tutela de derechos fundamentales), sea cual sea el concreto derecho laboral o salarial menoscabado o desconocido por la decisión empresarial.

- Las PARTES DEMANDADAS serán las mismas detalladas en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.
- Posibles PRETENSIONES que se pueden solicitar en este procedimiento:
  - a. La declaración de que la decisión empresarial que menoscaba o desconoce cualquiera de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico laboral a la persona trabajadora son actos discriminatorios, y como tales, lesivos del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación y de otros derechos fundamentales que también hubieran sido menoscabados por la conducta impugnada
  - b. La nulidad radical de la decisión empresarial impugnada.
  - c. El reconocimiento del concreto derecho laboral desconocido o menoscabado por la decisión empresarial impugnada. Por ejemplo: el derecho a acceder a un determinado puesto de trabajo; a adaptar la jornada y/o el horario de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y personal en los términos solicitados por la persona trabajadora; el derecho a percibir un determinado complemento salarial o en una determinada cuantía), etc.
  - d. La revocación de la decisión constitutiva de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la reposición de la persona trabajadora a las condiciones de trabajo vigentes con anterioridad a la modificación impugnada.
  - e. El pago de una indemnización adicional que repare los daños causados por la conducta lesiva de los derechos fundamentales invocados.

## 2.- JURISDICCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA

### **PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA (Artículo 114 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa).**

- Es el principal procedimiento al que pueden acudir el personal funcionario y el personal estatutario frente a los incumplimientos empresariales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se tramita fundamentalmente por escrito y se configura como un procedimiento preferente y sumario, que no exige agotar la vía previa administrativa.
- En cuanto al PLAZO para interponer la demanda, indicar previamente que la mayoría de las veces los actos constitutivos de acoso sexual y/o de acoso por razón

de sexo imputables a la Administración no revisten la forma de resolución expresa sino de inactividad administrativa o de vía de hecho (cuando no existe expediente administrativo o no consta un acto administrativo definitivo que fije de forma expresa la voluntad de la Administración). En estos supuestos, las personas trabajadoras víctimas pueden requerir a la Administración, antes de interponer la demanda, que ponga fin a la inactividad o la vía de hecho y ésta tiene un plazo de diez días para contestar a este requerimiento.

El plazo concreto para interponer la demanda en este procedimiento especial es de 10 días hábiles pero dependiendo de la forma que adopte la actuación administrativa constitutiva de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo este plazo comenzará a computarse:

- Desde el día siguiente al de notificación del acto administrativo impugnado si éste es expreso.
  - Desde que se requirió a la Administración que cesase en la vía de hecho (en este caso, nótese que el plazo para la interposición de la demanda coincide con el plazo que dispone la Administración para contestar al requerimiento).
  - Una vez transcurridos veinte días desde el inicio de la actuación administrativa constitutiva de vía de hecho (en el caso de que no se hubiera formulado requerimiento contra la misma).
- Respecto a las PARTES DEMANDADAS, tenemos a la Administración pública para la que se presta servicios con la condición de personal funcionario o personal estatutario.

Iniciado el procedimiento, el Juzgado o Tribunal competente puede requerir a la Administración pública demandada para que emplaze a todos los posibles interesados (p.ej. las personas físicas a las que se imputa la comisión del acto constitutivo de acoso) para que éstos puedan personarse como demandados en el plazo de nueve días.

- MEDIDAS CAUTELARES. Su propósito y contenido coinciden sustancialmente con las relatadas en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales de la jurisdicción social.
- Posibles PRETENSIONES que se pueden solicitar en este procedimiento:
  - a) La declaración de que los hechos denunciados son constitutivos de un acto discriminatorio, y como tal lesivo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación y de otros derechos fundamentales que también hubieran sido menoscabados por esos mismos hechos
  - b) La nulidad radical de la decisión impugnada y que la misma quede sin efecto.
  - c) El cese inmediato de los hechos lesivos de los derechos fundamentales invocados

- d) La reposición de la persona demandante a la situación inmediatamente anterior a la de producirse la lesión de los derechos fundamentales invocados.
- e) La condena a la Administración a adoptar todas aquellas medidas que debió haber adoptado para prevenir y/o para poner fin a la situación de acoso padecida por la persona trabajadora. Entre otras, y por ejemplo: las que pudieran estar contempladas en los correspondientes protocolos de actuación y que la Administración no observó y aquéllas solicitadas como medidas cautelares en el escrito de interposición de la demanda y cuya lógica y sentido permita solicitarlas con carácter definitivo.
- f) La condena a la Administración Pública el pago de una indemnización que repare los daños causados por la conducta lesiva de los derechos fundamentales invocados.
- **RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN:** para poder responsabilizar a la Administración del incumplimiento de sus obligaciones fundamentales en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se exige acreditar que a pesar de haber tenido conocimiento de tales conductas (y de las que puede ser autor material, además de otras personas trabajadoras, cualquiera vinculado a la empresa por cualquier título, como por ejemplo, proveedores, usuarios, etc.-, siempre que la vulneración tuviera conexión directa con la prestación de servicios), no ha adoptado las medidas suficientes y necesarias para erradicar y poner fin a las mismas y restituir a la persona trabajadora a la situación anterior al inicio del acoso.

Por ello, resulta fundamental para que estas demandas tengan posibilidades de éxito que las personas trabajadoras víctimas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, hayan denunciado previamente a la Administración los mismos hechos en los que se sustenta el procedimiento especial para la protección de derechos fundamentales.

- También podrá acudir a este Procedimiento Especial en los supuestos en los que el personal funcionario y el personal estatutario víctima de acoso sea además objeto de cualquier otra decisión de la Administración para la que prestan servicios de tipo disciplinario o que menoscabe o desconozca cualquiera de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico (por ejemplo, en materia salarial, de ascensos o de promoción profesional, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc...) y entienda que la misma guarda relación con el acoso sufrido.

En estos casos, entre las posibles PRETENSIONES a solicitar:

- a) La declaración de que la sanción o la decisión empresarial que menoscaba o desconoce cualquiera de los derechos reconocidos a la persona trabajadora es un acto discriminatorio, y como tal, lesivo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación y de otros derechos fundamentales que también hubieran sido menoscabados por la conducta impugnada.
- b) La nulidad radical de la sanción o de la decisión de la impugnada.

- c) La revocación de la sanción impugnada y que quede sin efecto.
  - d) El reconocimiento del concreto derecho laboral desconocido o menoscabado por la decisión empresarial impugnada. Por ejemplo: el derecho a acceder a un determinado puesto de trabajo; a adaptar la jornada y/o el horario de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y personal en los términos solicitados; el derecho a percibir un determinado complemento salarial o en una determinada cuantía y el pago de las cantidades debidas por dicho concepto.
  - e) El pago de una indemnización adicional que repare los daños causados por la conducta lesiva de los derechos fundamentales invocados.
- PAGO EN COSTAS: Creemos importante advertir que en la jurisdicción contencioso administrativa si la demanda es íntegramente desestimada, el personal funcionario o estatutario puede ser condenado al pago de los gastos soportados por la otra parte, de conformidad al artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

## **PARTICIPACIÓN EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES NO INICIADOS POR LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Es posible que se tramiten ante los juzgados y tribunales de lo Social y de lo Contencioso Administrativo procedimientos en los que la persona trabajadora víctima no sea parte, y en los que, sin embargo, vayan a discutirse cuestiones que pueden afectarles directamente.

Un supuesto serían por ejemplo, aquellos procedimientos de despido o de impugnación de sanción en los que la empresa o la Administración haya imputado a otra persona trabajadora la comisión de una conducta constitutiva de acoso, y en los que se discuta si la persona despedida o sancionada es o no es autora de los hechos imputados, o si los mismos son o no constitutivos de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, y que pueden concluir con la posible revocación de la medida disciplinaria adoptada inicialmente por la parte empresarial y, por tanto, con la posible readmisión de la persona despedida o sancionada a su puesto de trabajo y al mismo centro de trabajo o departamento en el que pudiera haber coincido anteriormente con la persona trabajadora víctima de acoso.

Dado que la Ley de Enjuiciamiento Civil, en su artículo 13.1, permite intervenir en todo procedimiento “a quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito”, cabría destacar la conveniencia de que la persona trabajadora víctima de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo se planteé la posibilidad de intervenir en estos procedimientos solicitando, por ejemplo, la confirmación del despido o de la sanción impuesta y adoptando un papel más activo y con una mayor capacidad de incidir en la motivación de la decisión judicial (aportando sus propios argumentos, proponiendo sus propios medios e prueba) que el que podría esperarse de su posible intervención en el mismo procedimiento con la mera condición de testigo (intervención que, en todo caso, quedará siempre supeditada a que las partes iniciales decidan proponerla como tal).

## 1.- Denuncia ante la Inspección de Trabajo

- El acoso sexual que se produce en el ámbito del trabajo es infracción laboral muy grave con independencia del sujeto del que provenga, sea un superior o un compañero y su denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es pública y puede realizarla cualquier sujeto, aunque no se admiten denuncias anónimas. Y a estos efectos, la Inspección facilita un modelo genérico de denuncia:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html).

- Facultades del denunciante. La ley otorga una serie de facultades, desde el inicio de las actuaciones si el denunciante es la víctima o la RLPT o desde el momento en que manifiesten su interés en otros supuestos. En concreto dispondrán de:
  - ciertas prerrogativas durante la investigación de los hechos (derecho a ser informado del estado de tramitación de la denuncia, hechos constatados y medidas adoptadas); y
  - la condición de interesados, en su caso, en el posterior proceso sancionador (que les permite formular alegaciones, aportar documentos, proponer medios de prueba, la facultad de impugnar las resoluciones que se dicten...).
- Relevancia. Los hechos reseñados en los informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de las comprobaciones efectuadas y los hechos comprobados que se formalicen en las actas, gozan de presunción de certeza. Por lo que sus informes y actas, pueden ser determinantes para imponer una sanción, calificar una contingencia como profesional o imponer el recargo de prestaciones.

De otro lado, concluidas las actuaciones de comprobación o investigación, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene competencia para promover de oficio el procedimiento sancionador frente a la empresa, el procedimiento de determinación de contingencia y el procedimiento de recargo de prestaciones de Seguridad Social. También puede promover actuaciones penales si considera que los hechos son susceptibles de ilícito penal.

## 2.- Prestaciones de Seguridad Social e importancia de su calificación como contingencia profesional.

- El acoso sexual puede provocar un impacto en la salud de la víctima, fundamentalmente en su salud psicológica, que desemboque en una situación de incapacidad temporal para el trabajo, y en supuestos más extremos, en una incapacidad permanente. En ambos casos, asiste el derecho de la víctima a percibir las correspondientes prestaciones de Seguridad Social que deben calificarse como contingencia profesional; en concreto: accidente de trabajo.

- En cuanto a las VENTAJAS indicar que la Seguridad Social otorga un mayor nivel de protección a las contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) que a las contingencias comunes. Así, permite el acceso a las prestaciones cuando la empresa no ha dado de alta a la persona trabajadora, y no exige período mínimo de cotización; implica el reconocimiento de una prestación superior en su cuantía económica; facilita la posibilidad de percibir el recargo económico sobre la prestación por incumplimiento empresarial de las medidas de prevención; y en su caso, permite el acceso a las mejoras voluntarias que haya podido establecer el convenio colectivo de cuantía superior.
- La calificación de la contingencia corresponde inicialmente al médico que otorga la baja y, por ello, es importante que la víctima le informe de la causa de su enfermedad y su producción en el contexto laboral pues lo normal será que el acoso sexual provoque patologías mentales como la ansiedad o depresión, que no se identifican clínicamente con una causa predefinida, por lo que la inercia del médico ( de la Mutua o del Servicio Público de Salud) será señalar que la baja deriva de contingencia común.
- Cuando el médico no califica la baja como accidente de trabajo, la víctima o su representante legal pueden reclamar tramitando un EXPEDIENTE DE DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA, pudiendo utilizar el formulario facilitado por el INSS si bien, es importante que la persona trabajadora cuente desde la preparación de la solicitud con asistencia técnica.

[https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/f40099b6-eb17-4d8e-9578-ec8230654dd8/C-079\\_Castellano\\_7\\_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/f40099b6-eb17-4d8e-9578-ec8230654dd8/C-079_Castellano_7_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES)

- En cuanto al PLAZO para la solicitud del expediente de determinación de contingencia, aunque se prevé un máximo de cinco años, no deberá de exceder de tres meses computados desde el día de la baja médica, a fin de garantizar los plenos efectos económicos de la resolución estimatoria...
- Es fundamental aportar toda la DOCUMENTACIÓN que tengamos, principalmente los informes y pruebas médicas que se hayan realizado sobre el estado de salud; pero también informes y actuaciones realizados y acreditativos de la situación de acoso.

También se exige el DNI del solicitante, la documentación acreditativa de la representación, el certificado de empresa donde consten las bases de cotización por contingencias profesionales, el informe de la empresa donde especifique la actividad de la persona contratada (categoría profesional, horario de trabajo...), así como las circunstancias concurrentes del accidente o situación de acoso.

- INTERVINIENTES: la Administración dará cuenta a la Mutua o al Servicio de Salud, quienes podrán oponerse a la solicitud de calificación de la contingencia profesional, realizando alegaciones y aportando documentación en contra.



- La Ley no prevé un plazo específico máximo para la tramitación del expediente desde la fecha de la solicitud, sino únicamente que debe resolverse en el plazo de 15 días desde que se reciba la documentación enviada por todos los interesados.
- Se podrá interponer demanda ante el juzgado de lo social, en el plazo de 30 días desde la fecha en que se notifique la resolución denegatoria del expediente o se entienda denegada por silencio administrativo.
- Requisitos para calificar una enfermedad psicológica como accidente de trabajo. Dependiendo de la casuística del caso, podemos distinguir tres supuestos:
  1. El más común donde puede probarse que la enfermedad tiene por causa exclusiva la ejecución del trabajo para lo que la víctima acreditará el nexo causal entre la situación de acoso y la enfermedad (por lo general cuadro de ansiedad, depresión...) y que el acoso ha sido el único detonante de la enfermedad, sin que concurra otras causas o circunstancias que hayan podido contribuir. El supuesto más evidente sería el de la coincidencia temporal entre la situación de acoso y la aparición de la sintomatología o primeras manifestaciones clínicas, en una persona que carecía de antecedentes de la enfermedad. (Sentencia del TSJ de Cantabria de 25 de enero 2009, rec. 1233/2005, Jur 2006,72243); de 23 de noviembre 2009, rec. 919/2006; de 25 de noviembre 2009, rec. 853/2009; y del TSJ de Cataluña de 11 de junio 2004, rec. 1760/2003, JUR 2004,208461)).
  2. También puede suceder que enfermedades padecidas con anterioridad se agraven como consecuencia del accidente en aquellos supuestos en los que existen antecedentes de patologías psíquicas previas que no resultaban, sin embargo, incapacitantes y que, tras la situación de acoso, se manifiesta el carácter impeditivo del estado patológico. En tales casos, se debe acreditar el nexo causal entre la situación de acoso y el agravamiento, y que el agravamiento obedece exclusivamente a la situación de acoso. (Sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana de 26 de mayo 2020, rec. 744/2019, Jur 2020,250565; y Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid de 7 de mayo 2009, rec. 1629/2008, AS 2009,1679).

Finalmente cabe la posibilidad de que la enfermedad se manifieste en tiempo y lugar de trabajo, en cuyo caso, se presume que la enfermedad es consecuencia del trabajo como en los supuestos donde un concreto acto de acoso sexual impacta especialmente en la víctima y resulta inmediatamente detonante de la baja médica (Sentencia del TSJ de Galicia de 24 de enero 2000, rec. 5818/1996, AS 2000,60)

## EL ACOSO SEXUAL EN VÍA PENAL

Cuando la conducta del acosador es especialmente grave por sus características o circunstancias, puede constituir un delito. En esos casos, la jurisdicción penal es la encargada de juzgar los hechos.

Es importante que tengas en cuenta que la vía penal puede llevar a la imposición de penas como prisión, multas o incluso la inhabilitación del acosador para ejercer su profesión. Es fundamental que consultes previamente con un profesional antes de iniciar este proceso.

El Derecho Penal está reservado para las conductas graves, lo que significa que se aplican garantías a favor del acusado, y esto puede alargar el tiempo de resolución judicial. Por lo tanto, es posible que otras vías, jurídicas o no, sean más eficaces en algunos casos.

### **¿CUÁNDO PUEDES ACUDIR A LA VÍA PENAL?**

El Código Penal (artículo 184) establece que para que la conducta de acoso sexual sea sancionable deben cumplirse los siguientes requisitos:

- El acosador solicita favores sexuales para sí mismo o para un tercero.
- La solicitud ocurre dentro de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga.
- La conducta es continuada o habitual.
- La solicitud provoca en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Si sientes que te identificas con esta situación, te aconsejamos que como primera medida consideres iniciar el protocolo de acoso en tu empresa. Si no existe un protocolo o tienes dudas sobre el procedimiento, puedes acudir a tu sindicato para que te asesore.

### **¿QUÉ VENTAJAS E INCONVENIENTES TIENE LA VÍA PENAL?**

Si tu objetivo es obtener una condena para el acosador que respete tu dignidad y prevenga futuras situaciones, esta es la vía adecuada. Contarás con la intervención del Fiscal, quien velará por el cumplimiento de la legalidad y, en su caso, podrá presentar una querrela contra el acosador sexual.

Sin embargo, debes conocer que existen posibles desventajas. Existe la posibilidad de que se produzca una revictimización, es decir, que la respuesta social (compañeros, redes sociales, etc.) se muestre en contra de tu denuncia. Además, el proceso puede ser largo y costoso. También debes recordar que en la vía penal se aplica la presunción de inocencia.

Por todo esto, es fundamental que antes de denunciar, te asesores con un profesional especializado al que te puede acompañar tu sindicato.

## **¿CÓMO ES EL PROCESO PENAL?**

Una vez presentada la denuncia contra el acosador (y, si corresponde, contra la empresa si esta no tomó medidas preventivas siendo consciente del acoso), se inicia una fase previa en el Juzgado de Instrucción. En esta fase, se recopilan pruebas de ambas partes, como pruebas periciales, grabaciones, notas escritas del acosador, mensajes de WhatsApp o cualquier otro tipo de prueba. En algunos casos, puede ser necesario solicitar al juez medidas cautelares.

Una vez finalizada la fase de instrucción que suele dilatarse en el tiempo, si se confirma la existencia de un delito, se abre el juicio oral. Este será resuelto en un Juzgado de lo Penal, el cual dictará sentencia.

## **¿QUÉ PLAZO HAY PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL?**

El acoso sexual implica una conducta continuada o habitual del acosador, por lo que el delito prescribe a los cinco años desde el último hecho constatado.

## **¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE EL FIN DEL PROCESO PENAL?**

Si la sentencia absuelve al acusado, podrás continuar tu reclamación por despido, pedir la extinción del contrato por incumplimiento de la empresa u otras reclamaciones.

Si la sentencia confirma la situación de acoso sexual, el juez podrá imponer una pena de prisión de seis meses a dos años, o una multa de diez a veinticuatro meses, calculada según la capacidad económica del condenado. Además, el acosador puede ser inhabilitado para ejercer su profesión durante un período de doce a veinticuatro meses. Si así se solicita, también procederá una indemnización por los daños físicos, psíquicos o morales causados a la víctima.



**confederación sindical  
de comisiones obreras**

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y PARA LA ERRADICACIÓN  
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO