

GESTIÓN EFICAZ Y EFICIENTE DEL ACOSO SEXUAL

Realizado por:

Susana de la Casa Quesada

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Zaragoza

Estefanía González Cobaleda

Investigadora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

María del Mar Martínez Martínez

Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales

Premap. Jaén

ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN**
- **PARTE I: Fortalezas y debilidades de los procedimientos sobre acoso sexual en el ámbito laboral**
 - **Matrices DAFO: Sector Privado**
 - **Matrices DAFO: Sector Público**
- **PARTE II: Guía de Buenas Prácticas sobre gestión eficaz y eficiente del acoso sexual en el ámbito laboral**
- **PARTE III: Propuestas de mejora de los procedimientos de gestión del acoso sexual en el ámbito laboral**
 - **Propuesta de Protocolo para la prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual en el ámbito laboral**
- **PARTE IV: Embrión de base de datos de protocolos de acoso sexual de Andalucía**
- **CONCLUSIONES**
- **BIBLIOGRAFÍA**
- **ANEXOS**
 - **Anexo I: Check List**
 - **Anexo II: Modelo de Declaración de principios de los/as trabajadores/as externos a la empresa o entidad pública**
 - **Anexo III: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual.**
 - **Anexo IV: Modelo de formulario de denuncia de acoso sexual en la empresa**
 - **Anexo V: Garantías que debe cumplir el procedimiento de acoso sexual en la empresa**

INTRODUCCIÓN

Una clave fundamental para avanzar en la prevención de los riesgos de origen psicosocial, y, en concreto, respecto de las situaciones de acoso sexual en los lugares de trabajo, es ofrecer análisis rigurosos de su dimensión, así como de su magnitud real en las organizaciones, privadas y públicas. Es por ello que en la actualidad se produce un interés predominante por los “métodos de evaluación” de los mismos. No obstante, con ser este plano muy importante, es evidente que no menor debe ser el interés por los llamados “procedimientos de gestión del acoso sexual”, tanto desde la perspectiva analítica, como en su aplicación o perspectiva experimental.

En este nivel relativo a la acción preventiva de tales riesgos, sin embargo, las debilidades son aún mayores que en relación a los “métodos de evaluación”, más allá de que no se pueda desconocer que en los últimos tiempos se han presentado diversos sistemas y procedimientos de gestión de tales riesgos psicosociales.

Asimismo, suele haber una visión reductora de este enfoque, que por otro lado es compartido, lamentablemente, con los riesgos físicos o más tradicionales. Y es que no sólo se hace poca gestión de estos riesgos sino que, cuando se hace, suele quedarse en esa actividad, sin establecer un adecuado plan de aplicación práctica del procedimiento, que es en realidad el objetivo básico de las políticas preventivas también de este tipo de riesgos.

En consecuencia, es imprescindible dar un paso más en el análisis del problema de la prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo, cuál es analizar y “evaluar” las experiencias de gestión que se están llevando a cabo.

En este sentido, en el presente proyecto se han llevado a cabo distintas actuaciones, todas ellas encaminadas a ofrecer un balance no sólo desde el plano teórico –conocimiento de los útiles o instrumentos- sino también, en lo posible, empírico, que nos permita un mejor conocimiento de la realidad

práctica de la gestión del acoso sexual en los lugares de trabajo, tratando de conocer la experiencia; evaluarla y hacer propuestas de mejora de la realidad, tanto en el plano cuantitativo –cómo llegar a más organizaciones- como cualitativo –cómo mejorar sus contenidos y, por tanto, su eficacia preventiva-.

Para ello se ha partido de un análisis significativo sobre una muestra suficientemente representativa de los procedimientos de gestión de los conflictos de tipo psicosocial derivados del acoso sexual en el entorno laboral para ofrecer las recomendaciones y características de cada uno de ellos y facilitar, así, su correcto uso por parte de todos los sujetos implicados en la prevención de este riesgo –profesionales, responsables públicos, actores sociales-.

Partiendo de dicho análisis se han identificado las fortalezas y debilidades de los principales “protocolos” o “procedimientos” de prevención y trato de los incidentes de riesgos psicosocial ligados a situaciones de acoso sexual.

A la vista de los resultados obtenidos se ha elaborado una guía de buenas prácticas en materia de procedimientos, efectuando recomendaciones específicas sobre los mecanismos efectivos y eficientes para una correcta administración y su correspondiente traducción a la programación regular de actividad preventiva respecto de estos riesgos; así como un documento con propuestas de mejora que los empleadores, junto con la participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras deberían poner en marcha para evitar el acoso sexual en el trabajo.

Por último, se ha realizado un embrión de base de datos de protocolos de acoso sexual en Andalucía.

PARTE I

FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LOS PROCEDIMIENTOS SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Los artículos 46; 48 y 62 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH), hacen referencia a la obligatoriedad de introducir un conjunto de medidas específicas para la prevención del acoso sexual así como protocolos de actuación pero sin determinar el concreto contenido de éstos, dejando la libertad para determinar el sistema de gestión del riesgo así como de las medidas para su prevención y eliminación de las conductas. De este modo, estas medidas podrán ser adoptadas en el marco de la negociación de los Planes de Igualdad, en el ámbito de negociación del convenio colectivo, o bien disponer de un acuerdo autónomo negociado con los representantes de los trabajadores. En suma, la empresa con la colaboración de los representantes de los trabajadores deberá de implementar políticas que garanticen entornos laborales libres de acoso donde se respete tanto la dignidad e integridad, así como la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Partiendo de esta realidad, se han localizado y seleccionado un total de 34 organizaciones públicas y privadas en las que se ha analizado el procedimiento de gestión de conflictos psicosociales derivados del acoso sexual en los lugares de trabajo. El criterio seguido para la selección de las empresas ha sido en primer lugar, analizar los convenios colectivos andaluces que estaban en vigor aun cuando originalmente su vigencia se iniciara años atrás; considerando en vigor aquellos que aunque hayan superado el plazo de vigencia inicialmente señalado, no han sido denunciados, o no consta en modo alguno su denuncia. En segundo lugar, sólo hemos seleccionado aquellos convenios que se refieren de manera expresa al acoso sexual y que incorporan un protocolo ya vigente, con independencia de su extensión y contenido más o menos desarrollado o detallado, aunque, se han descartado aquellos supuestos en que sólo se preveía que, en un plazo de tiempo más o menos cercano, se negociaría o pondría en marcha un protocolo.

Las citadas organizaciones son las siguientes:

Sector Privado (19 empresas):

- Isla Mágica
- Urbaser
- Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U.
- Procavi S.L.
- Prensa Malagueña S.A.
- Golf Novo Sancti Petri
- EU 1 Limited sucursal en España
- Encidoto
- Cruz Roja
- Crown Embalajes España
- BSH Electrodomésticos España, S.A.
- Aquapark Internacional, S. A.
- Centro Asistencial San de Dios
- Técnica general de electrificaciones S.L.
- Niptas Distribuciones, S.L.
- Matrarcos S.L.
- La casa del Campo
- Comunidad de propietarios Edificio La Torre
- Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias

Asimismo, en el informe completo se añade un análisis y valoración de las unidades temáticas principales que consideramos que un protocolo debe de determinar en esta materia:

- Localización del protocolo en los convenios colectivos y denominación de éste.
- Referencias legales que se recogen.
- Ámbito de aplicación.
- Declaración o principios rectores.
- Definición del acoso sexual.
- Medidas de Prevención.
- Procedimiento de actuación.
- Seguimiento y control del Protocolo.

Sector público (15 organismos e instituciones):

- Ayuntamiento de Málaga
- Diputación de Málaga
- Empresa Pública del Suelo de Andalucía
- Administración de la Junta de Andalucía
- Instituto Andaluz de la Mujer
- Diputación de Almería
- Diputación de Sevilla
- Universidad de Almería
- Universidad de Cádiz
- Universidad de Córdoba
- Universidad de Huelva
- Universidad de Jaén
- Universidad Pablo de Olavide
- Universidad de Sevilla
- Fuerzas Armadas

Por último, esta primera fase concluye con la elaboración de las Matrices "DAFO" de cada uno de los procedimientos de gestión de los conflictos psicosociales vinculados a situaciones de acoso sexual en los lugares de trabajo de las organizaciones citadas anteriormente. En este sentido, se han establecido, en primer lugar, un marco genérico de todas aquellas Oportunidades y Amenazas siendo características comunes y externas a todos los procedimientos de gestión del acoso sexual como son de carácter económico, social, etc. siendo generales para todos los protocolos. Y en segundo lugar, se han determinado individualmente las Fortalezas y las Debilidades como características internas de cada uno de los procedimientos estudiados. Asimismo, se ha introducido una valoración general sobre el conjunto del Protocolo como instrumento adecuado o no frente al acoso sexual.

Para llevar a cabo este estudio se ha creado un check-list (Anexo I) en el que se recogen las siguientes cuestiones y parámetros a analizar en cada uno de los protocolos:

- Ubicación y denominación del protocolo.
- Normativa básica que se establecen.
- Objeto o principios rectores que rigen el protocolo.
- Definiciones que se recogen en el protocolo.
- Tipos de acoso que se determinan.
- Ámbito de aplicación del protocolo.
- Formación en materia de acoso sexual.
- Información y sensibilización acerca del acoso sexual.
- Divulgación, difusión y publicidad del protocolo.
- Fases: Procedimiento informal y procedimiento formal.
- Inicio del procedimiento.
- Característica y garantías del procedimiento.
- Límite temporal de solución de conflictos.
- Asesoramiento y acompañamiento a las partes.
- Asistencia y ayuda a la víctima.
- Medidas cautelares.
- Presunción de inocencia.
- Denuncias falsas y falta de confidencialidad durante el procedimiento.
- Medidas contra represalias.
- Medidas finales adoptadas e Informe Final.
- Información a las partes.

- Supervisión y seguimiento de las medidas implementadas para la solución del conflicto.
- Establecimiento de diagrama para la mejora del protocolo y aclaración de éste.
- Modelos para el inicio del procedimiento y otros anexos para facilitar el protocolo.
- Evaluación y control del conjunto del protocolo.
- Política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso.

Un análisis en las líneas generales de la negociación andaluza en esta materia nos conduce a las siguientes conclusiones preliminares. Por un lado, se evidencia la incorporación de esta figura a los convenios, no obstante, es muy limitada ya que normalmente se trata de regulaciones que simplemente se circunscriben a considerar el acoso sexual como una infracción o faltas laborales que deben de sancionarse.

Sí existen determinados convenios colectivos que establecen regulaciones completas y detalladas de estos aspectos, regulaciones que no se limitan sólo a considerar el acoso sexual como causa de despido sino como un riesgo que hay que prevenir y eliminar. Por tanto, las acciones han de dirigirse, por un lado, a la *prevención* de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad y, por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación para detener dichas situaciones que ya se han constatado de acoso, estableciendo acciones *reactivas* mediante procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

Una vez determinados los criterios utilizados, se han estudiado y analizado las unidades temáticas principales que consideramos que un protocolo debe determinar en esta materia y que son:

- Localización del protocolo en los convenios colectivos y denominación de éste.
- Referencias legales que se recogen.
- Ámbito de aplicación.
- Declaración o principios rectores.
- Definición del acoso sexual.
- Medidas de Prevención.
- Procedimiento de actuación.
- Seguimiento y control del Protocolo.

Comprobemos ahora, según lo previsto, en qué medida se reflejan estas unidades temáticas en los procedimientos sobre acoso sexual.

1. Localización y denominación del protocolo.

No todos los convenios colectivos atribuyen igual importancia al acoso sexual. Por ello, el lugar que ocupan los protocolos dentro del texto de los convenios colectivos nos aporta una información valiosa acerca de la importancia que se le otorga a esta materia. De modo que, los protocolos pueden localizarse en un artículo dentro del convenio¹, o bien, se desarrollan

¹ Cc. Centro Asistencial San de Dios (BOP-MÁLAGA, de 27 de mayo de 2014); Cc. La casa del Campo (BOP-CÁDIZ, de 25 de julio de 2014); Cc. Golf Novo Sancti Petri, (BOP-CÁDIZ de 31 de octubre de 2014); Cc. Encidoto (BOP-CÁDIZ, de 16 de marzo de 2015); Cc. Prensa Malagueña S.A. (BOP-MÁLAGA, de 30 de mayo de 2014); Cc. Aquapark Internacional, S. A. (BOP-MÁLAGA, de 9 de noviembre de 2012); Cc. Procavi, S.L. (BOP-SEVILLA, de 21 de diciembre de 2013); Cc. EU 1 Limited sucursal en España (BOP-SEVILLA, de 15 de marzo de 2014); Cc. Crown Embalajes España (BOP-SEVILLA, de 26 de marzo de 2013); Cc. Urbaser S.A., de fecha 28 de abril de 2011, que se acogen la oficina de Linares y de aplicación al centro de trabajo de la localidad de San Fernando; Cc. Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía (BOP-SEVILLA, de 24 de enero de 2015), Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Cádiz (BOP-CÁDIZ, de 21 de noviembre de 2014) , Huelva (BOP-HUELVA de 18 de julio de 2013) y Granada (BOP-GRANADA de 13 de mayo de 2014) Se acogen al Protocolo específico “Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación” firmado por Cruz Roja Española firmado en Febrero del 2013; Protocolo de la empresa Isla Mágica (BOP-SEVILLA, 14 de febrero de 2015) y Cc. BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOJA 24-12-2013).

en un anexo, capítulo propio o disposiciones finales². No obstante, y tras el análisis realizado, podemos considerar que los protocolos que se ubican en los anexos, capítulos o en las disposiciones adicionales suelen ser los más elaborados. Por el contrario, aquellos protocolos que regulan el acoso sexual mediante un conjunto de artículos suelen ser referencias genéricas y limitadas por lo que normalmente no recogen los requisitos de un protocolo, tal y como veremos en los siguientes apartados.

Igualmente, ciertos convenios realizan referencia al acoso sexual en la parte del convenio colectivo dedicado al plan de igualdad o en el apartado sobre la promoción de igualdad y no discriminación, es la referencia más frecuente (74%), entendiendo el problema del acoso sexual como un tema de discriminación. Sin embargo, únicamente el 5% protocolos realizan referencia al acoso sexual en la parte dedicada a la salud laboral, creando así un compromiso de adoptar las medidas necesarias para la prevención y erradicación de dichas conductas en el trabajo, como es el Cc. de la empresa Encidoto (BOP-CÁDIZ, de 16 de marzo de 2015). Ahora bien, el resto, es decir, el 21% realizan su referencia dentro del epígrafe dedicado al régimen disciplinario.

Recordemos que la LOIEMH establece la necesidad de acordar medidas específicas para el acoso sexual y por razón de sexo, en este sentido, algunos de los protocolos estudiados no se limitan al acoso sexual sino que incluyen también en su mayoría los casos de acoso moral y acoso por razón de sexo (58%). No obstante, la introducción en la definición del protocolo de los diferentes términos garantiza que se incluya en éste una definición de qué se entiende por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, así como un tratamiento diferencia de éstos.

² Cc. de Centro de Asistencia de Hermanas Hospitalarias (BOP-MÁLAGA de 3 de diciembre de 2013); Cc. Comunidad de propietarios Edificio La Torre, (BOP-MÁLAGA de 31 de diciembre de 2009); Cc. Técnica general de electrificaciones S.L. (BOP- CÁDIZ de 18 de junio de 2014), Cc. Matracos S.L. (BOP- CÁDIZ de 24 de marzo de 2014), Cc. NIPTAS Distribuciones, S.L. (BOP-JAÉN de 24 de octubre de 2014) y Cc. Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U. (BOJA 29-10-2014).

2. Referencias legales.

En torno a la mitad de los protocolos se limitan a mencionar las normas que sirven de base para la elaboración y desarrollo del protocolo (47%); mientras que, alrededor del 21% recogen apartados dedicados específicamente al marco normativo. El resto no hace referencia alguna a las bases legales mínimas acerca del acoso sexual.

3. Ámbito de aplicación.

Un número reducido de protocolos hacen referencia a su ámbito de aplicación (36,84%), incluso, algunos de ellos contienen un apartado específico dedicado a esta cuestión. En este sentido, el protocolo será de aplicación a todo el personal vinculado a la empresa y en el ejercicio de sus funciones. Sirva de ejemplo lo dispuesto en el Protocolo de Isla Mágica *“...abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal”*.

Resulta interesante como algunos protocolos extienden su aplicación fuera del propio personal laboral. Por ejemplo, si la situación de acoso se produjese entre el personal voluntario de la organización, esto es, *“se aplicará a cualquier miembro de la Organización, sin que el tipo de relación existente con Cruz Roja Española (personal laboral, voluntarios y voluntarias etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto”*.

4. Declaración de principios.

Los protocolos enuncian diversos principios rectores a través de una declaración. En este sentido, en los protocolos estudiados se establecen con cierta variedad en la formulación estos compromisos, traduciéndolos normalmente en objetivos.

De esta manera, los objetivos que más se han reiterado son *“prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento de actuación”*, seguido de *“la no tolerancia del acoso sexual”* y de *“garantizar los derechos fundamentales de las personas”*.

El Cc. De la empresa Técnica General Electrificaciones (BOP- CÁDIZ de 18 de junio de 2014) establece: *“No se tolerará ni se permitirá el acoso sexual...”*

del Cc. de la empresa NIPTAS Distribuciones, S.L. (BOP- JAÉN de 24 de octubre de 2014) que expone que *“El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas”*.

Asimismo, podemos observar como un objetivo relevante como es el de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores no aparece en ninguno de los protocolos analizado. Únicamente el 15,9% de la totalidad de los protocolos hacen referencia a que el acoso sexual afecta al entorno de trabajo. Ahora bien, el 10,53% exponen que, además, tiene un efecto negativo sobre la salud, bienestar y rendimiento de las personas. Esto lo encontramos en el Cc. Centro Asistencial San Juan de Dios, BOP-MÁLAGA de 27 de mayo de 2014:

“el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen”.

En los protocolos analizados, el acoso sexual no es considerado como un riesgo psicosocial que se desarrolla a partir de la organización del trabajo, las relaciones entre trabajadores y con el personal externo a la empresa y por las características de los propios trabajadores. Por ello, sería recomendable determinar que el acoso sexual es un riesgo psicosocial, que genera unas importantes consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones laborales donde se produce, y que por tanto es necesario prevenir y eliminar. De modo que, la prevención contenida en estos protocolos,

como estudiaremos más adelante, generalmente, no va más allá del asesoramiento y recomendación a la persona afectada por el acoso para que denuncie el caso a través del procedimiento establecido.

En suma, podemos observar que no todos los protocolos incluyen los mismos objetivos en sus declaraciones de principios. Sin embargo, los tres objetivos esenciales que consideramos que se han de incluir en todo protocolo, como son tolerancia “cero” de la violencia, la prevención del acoso y la garantía de los derechos de los trabajadores, se determinan en la mayoría de éstos.

5. Cláusulas conceptuales sobre el acoso sexual.

Las definiciones de acoso sexual son relativamente frecuentes en los convenios colectivos, aunque no comprenden la totalidad de los convenios, ni siquiera de aquellos con referencias al acoso sexual. Esto es, un 78,95% de los protocolos analizados incluyen la definición, frente al 21,05% de los convenios que no posee una cláusula conceptual sobre ningún tipo de acoso, aunque se hace referencia que el protocolo regula este tipo de conductas³. Por tanto, podemos considerar que uno de los objetivos primordiales que se establecen en los protocolos no se está cumpliendo, pues mediante dichas definiciones se puede identificar y conocer el problema, creando la conciencia de ilicitud de una serie de conductas que se determinan mediante su concepción. De modo que, el 21,05% de los convenios estudiados no dan a conocer dichos conceptos y conductas entre los trabajadores de las empresas pudiendo generar confusión y desconocimiento sobre cuáles son los comportamientos que generan el acoso sexual, siendo necesaria y conveniente, aunque ésta se limite a trasladar la definición legal (art. 7 LOIEMH).

³ Cc. Prensa Malagueña S.A. (BOP-MÁLAGA, de 30 de mayo de 2014), Cc. Procavi, S.L. (BOP-SEVILLA, de 21 de diciembre de 2013); Cc. Técnica general de electrificaciones S.L. (BOP- CÁDIZ de 18 de junio de 2014) y Cc. Matrarcos S.L. (BOP- CÁDIZ de 24 de marzo de 2014).

Por otro lado, de los protocolos que sí contienen definiciones, no se limitan a dicha categoría sino que incluyen también en su mayoría los casos de acoso moral (53,33%) y acoso por razón de sexo (66,66%). Sin embargo, si analizamos dichas definiciones no en todos los casos son adecuadas, siendo algunas incompletas, otras introducen aspectos contradictorios con la legislación, etc.

Con relación a la definición hay algunos aspectos que pueden ser destacados:

- Más de la mitad de los protocolos (60%) elaboran el concepto de acoso sexual especificando claramente la definición del art. 7 de la LOIEMH e incluso desarrollan una definición propia a partir de dicho artículo por lo que no resulta contradictoria al respecto, aunque podemos considerar muy limitada, pues no recogen todos los aspectos del acoso sexual. Por otro lado, sólo el 20% de los protocolos utilizan la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002 y la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Muy pocos protocolos incluyen los diferentes tipos de acoso sexual (33%)⁴ como son, acoso sexual ambiental y chantaje sexual o acoso de intercambio.
- La mayoría determinan que el acoso sexual no debe ser una conducta reiterada, a pesar de que este comportamiento no es requerido por la legislación para la determinación de dicha conducta aunque constituye una afirmación trascendental por la gravedad de los actos. En este sentido, un ejemplo sería el siguiente:

⁴ Cc. Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-MÁLAGA de 27 de mayo de 2014); Cc. Golf Novo Sancti Petri, (BOP-CÁDIZ de 31 de octubre de 2014); Cc. Crown Embalajes España (BOP-SEVILLA, de 26 de marzo de 2013); Protocolo de la empresa Isla Mágica (BOP-SEVILLA, 14 de febrero de 2015) y Cc. BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOJA 24-12-2013).

“No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.” (Cc. Comunidad de propietarios Edificio La Torre, BOP-MÁLAGA de 31 de diciembre de 2009).

- Un número reducido de protocolos añaden elementos restrictivos como es el término *“no deseado”* (26,6%) y *“rechazada por quien la sufre”*. En ambos casos, dichos aspectos se incorporan para tipificar el acto como infracción muy grave. No obstante, se rige por lo determinado en las definiciones contenidas en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006. Un ejemplo:

“El acoso sexual se distingue de la aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Por tanto, dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para las personas que objeto de la misma”. (Cc. Golf Novo Sancti Petri, BOP-CÁDIZ de 31 de octubre de 2014).

- Ciertos protocolos hacen referencia a listas no exhaustivas de ejemplos de comportamientos que pueden considerarse como acoso sexual, ilustrando las características de la agresión (40%). Esto es, observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia del trabajador o trabajadora, el contacto físico deliberado y no solicitado, peticiones de favores sexuales incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo; comentarios o gestos de carácter sexual; la exhibición de fotos o imágenes de contenido sexualmente sugestivas o explícitas no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual; mensajes escritos, entre otros. En consecuencia, esta lista resulta sumamente positiva ya que permite a los trabajadores comprender los casos concretos y similares en los que se puede incurrir

en acoso sexual, ampliando y completando las definiciones que se determinan sobre el acoso sexual.

6. Medidas de Prevención: Difusión, información, sensibilización y formación.

Es un deber empresarial implantar todas aquellas medidas de prevención que resulten pertinentes (arts.16 LPRL y art. 48.1 LOIEHM) con el objetivo de sensibilizar e informar a los trabajadores/as de la importancia de mantener un entorno de trabajo respetuoso con la libertad, salud y dignidad de las personas.

En este sentido, las declaraciones de principios ya son mecanismos tendentes a la prevención del acoso sexual y, lo cierto es que, como ya exponíamos anteriormente, muy pocos protocolos consideran el acoso sexual como un riesgo psicosocial, y aquellos que sí lo hacen, no avanzan mucho más en el desarrollo del asesoramiento y determinación de un procedimiento para que la persona afectada pueda hacer uso de él.

Así, en cuanto a los protocolos analizados, el 63% hacen referencia a algunas de las medidas preventivas, aunque sólo un 26,3% incluyen un apartado específico que desarrolle éstas, siendo, además, una de las partes menos desarrolladas de los protocolos.

Ningún protocolo refleja el establecimiento de mecanismos de detección precoz de posibles riesgos como puede ser mediante la evaluación de riesgos psicosociales, promoviendo la identificación de factores de riesgo específicos en el entorno de trabajo susceptibles de constituir un acoso sexual y permitiendo anticiparnos al daño para que no se conviertan en situaciones graves e irreparables. Desde el punto de vista preventivo, las acciones deben de ir dirigidas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, por lo que éstas deberán de ir destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo no saludables (art. 48.1 LOIEM y art. 14, 15 y 16 LPRL).

Precisamente, la prevención del acoso sexual no es una cuestión sencilla y fácil, ya que se debe de tener en cuenta la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de aquellos factores ambientales del trabajo. No obstante, mediante el Código Práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el Trabajo, se pretenden establecer mecanismos de orientación de los empresarios, los sindicatos y los trabajadores para prevenir el acoso y así garantizar la protección a través de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita.

Como principal medio de prevención nos encontramos con la obligación de divulgar y dar publicidad a la existencia y contenido del protocolo. Si bien, aunque aparece en casi la mitad de éstos (47%), la referencia se limita a establecer que la misma se hará para todos los trabajadores/as. Solamente uno expone cuáles son los mecanismo específicos de difusión⁵, como es Cc. de la empresa URBASER que determina que se procederá a la difusión del protocolo mediante *“correo electrónico y quedando, asimismo, disponible en intranet y en los tabloneros de anuncios de la Compañía, divulgándose, en cualquier otra forma, si fuera necesario”*.

Por lo que se refiere a la formación e información, únicamente 26,31% del total de protocolos analizados establecen la formación e información como un mecanismo necesario para la prevención. De éstos, tres sí establecen un plan de formación o información sobre el acoso sexual, legislación y estrategias de prevención acerca de la materia, incluso determinan a quiénes van dirigidas dichas acciones. Ante esta situación, es necesario hacer de la formación, no una mera declaración de intenciones, sino un compromiso concreto mediante fechas de impartición, contenidos, destinatarios, metodologías, etc.

Un ejemplo de ello sería lo establecido en el Cc. Golf Novo Sancti Petri, (BOP-CÁDIZ de 31 de octubre de 2014):

⁵ Cc. Urbaser S.A., de fecha 28 de abril de 2011, que se acogen la oficina de Linares y de aplicación al centro de trabajo de la localidad de San Fernando.

“Formación de los cargos directivos y mandos intermedios de la empresa sobre el fenómeno del acoso sexual en el trabajo, la legislación vigente y las estrategias de prevención al respecto.

Formación de delegadas y delegados sindicales, responsables de área de los sindicatos, representantes sindicales en los Comités de sobre las estrategias de prevención y abordaje del acoso sexual.

Formación de los trabajadores/as que forman parte de la plantilla de la empresa sobre prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Contenido de la Formación: Acoso sexual en el ámbito laboral.

Concepto

Elementos configuradores

- Sujeto activo o acosador*
- Sujeto pasivo o víctima*
- Ámbito*
- Conducta*
- Tipos de acoso moral en el trabajo*

Prevención del acoso sexual en el trabajo

- Actuaciones en el ámbito de la organización*
- Actuaciones en el ámbito de la comunicación*
- Actuaciones en el ámbito de la conducta*

Tipos de acoso moral en el trabajo

- Procedimiento informal*
- Procedimiento formal*

Sanciones

Duración: 45 minutos”.

Es necesario divulgar los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso en la organización, así como facilitar una información adecuada a la plantilla respecto de la tipificación de las conductas que se consideran acoso y de las sanciones que ocasionan. También, se deberán de realizar actividades como jornadas, campañas publicitarias, entre

otras, y códigos de buenas prácticas orientadas a la formación y consolidación de actitudes favorables a la igualdad y prevención, siendo organizadas tanto por los empleadores como la representación de las/os trabajadoras/es y dirigidas a toda la plantilla de trabajadores.

A la vista de los protocolos estudiados, podemos comprobar como, a pesar de establecerse como una disposición obligatoria del marco legislativo como medidas específicas para prevenir el acoso sexual (art 48.1 LOIEMH) son pocos los protocolos que determinan dichas medidas preventivas y los pocos que lo desarrollan no lo hacen apropiadamente.

7. Procedimiento de actuación.

7.1. Criterios generales del procedimiento de actuación.

Los criterios generales más usuales de los procedimientos de actuación, son:

- Más de la mitad de los protocolos establecen cómo deberá de ser el inicio del procedimiento (63%) frente a los que no identifican el mecanismo inicial (37%) dejando, por tanto, abierta esta cuestión pudiendo crear confusión. Aquellos que sí lo especifican lo hacen mediante un único mecanismo o varios, como son por vía escrita (42%), verbal (5%) o ambos (26%), aunque solicitan con posterioridad una ratificación por escrito en el caso de denuncias verbales. Asimismo, casi la mitad de protocolos recogen cuáles son los aspectos a determinar en la denuncia (42%) con la finalidad principal de la concreción de los hechos y circunstancias relevantes, así como de las posibles pruebas y testigos de dichas conductas.

Pues bien, la denuncia de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual puede ser realizada por la persona presuntamente acosada (63%) o por una persona de su confianza (5,2%); por los representantes legales de los trabajadores (21%), o bien, por cualquier

trabajador que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (31,6%).

- En segundo lugar, podemos analizar la determinación o no de a dónde se ha de dirigir dichas denuncias o quejas. De modo que la mayoría concreta el lugar (89,5%). Puede ser a uno o a múltiples lugares como son al departamento de Recursos Humanos (21%), a la Dirección de la Empresa (37%), representantes legales de los trabajadores (21%), órganos competentes (26%); Comité de Seguridad y Salud de la empresa (5%) y quien ejerza supervisión directa de la empresa (5%). En este sentido, destaca negativamente el hecho de que en ninguno de los protocolos se hace referencia alguna al servicio de prevención de riesgos laborales, pues consideramos que son fundamentales ante una cuestión tan clara y relacionada directamente con la prevención de riesgos laborales.
- En tercer lugar, por lo que se refiere a la creación de comisiones *ad hoc* para tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso sexual, un 63 % de los convenios no recogen nada respecto a la creación de dicha comisión. En el 37% restante se establece que los encargados son miembros de Recursos Humanos, de la dirección de la empresa o representantes legales de los trabajadores. En consecuencia, entendemos como uno de los aspectos clave la creación de estas comisiones para un procedimiento eficaz. Asimismo, sería necesario que estuvieran integrados por representantes de los trabajadores, personas externas al centro de trabajo con la posibilidad de que estuvieran formadas específicamente en materia de género y de prevención, con la finalidad de una búsqueda de una neutralidad de los miembros.

En este sentido, son escasos los protocolos estudiados que regulan expresamente la posibilidad de que intervengan personas expertas o profesionales en el desarrollo de la correspondiente investigación o

intervención, ya sean internos o externos a la empresa, pues únicamente lo recoge el 26%.

- En cuarto lugar, cabe tener presente que casi la totalidad de los protocolos estudiados determinan los plazos y limitaciones temporales para cada una de las fases del procedimiento, tanto informal como formal (95%). En cuanto al período de tramitación de cada fase en la resolución del conflicto, debería de estar determinado con algunos plazos máximos como pueden ser de 5, 10, 15, 20 o 30 días. Así lo recoge por ejemplo el Cc. de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOJA 24-12-2013) determinando que *“el proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de acciones final no podrá exceder de 30 días”*.
- Y en quinto lugar, tanto con carácter general como especialmente cuando se habla del Protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual, se determinan un conjunto de garantías del mismo que buscan facilitar y preservar el ejercicio de los derechos de las personas implicadas. Tales garantías llegarían a configurar, de aceptarse en su totalidad, un protocolo, donde, además, la instrucción del procedimiento se detalle recabando datos con rapidez y sigilo, el establecimiento de plazos máximos de tramitación del expediente, la garantía de confidencialidad o la garantía de continuidad en el puesto de trabajo de la persona víctima, entre otras.

Las garantías que más se reiteran en los protocolos estudiados son:

- Confidencialidad en cuanto se aboga por la máxima discreción y deber de sigilo (74%).
- Sanción por vulneración de la confidencialidad (5%).
- Protección de la seguridad y salud de las víctimas.
- Protección de la intimidad y dignidad de las personas (74%).

- El carácter urgente y la brevedad para la resolución de los conflictos (47%).
- Prohibición de represalias (26%).
- Prohibición de presentación de denuncias falsas con intención calumniosa (37%).
- Presunción de inocencia (21%).
- Seriedad y rigurosidad en el procedimiento (21%).

Mediante estas garantías se otorga una confianza principalmente para la presunta víctima de acoso sexual y, en general, sobre los posibles usuarios del protocolo al poder examinar éstos que su iniciativa tendrá un resultado final con una aplicación efectiva de soluciones en un plazo breve de tiempo.

Finalmente, se llega a determinar en ciertos protocolos que existe la posibilidad de que la persona supuestamente agredida, además de ponerlo en conocimiento por medio de cualquiera de los procedimientos que se determinan en el protocolo podrá utilizar de manera paralela las vías administrativas o judiciales (58%). Incluso que finalizado el procedimiento formal y acreditado el acoso, se prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales como es el caso de lo determinado en el Protocolo de Isla Mágica (BOP- SEVILLA, de 14 de febrero de 2015).

7.2. Procedimiento Informal.

Aunque generalmente los protocolos establecen procedimientos de actuación en dos fases, éstas no responden siempre a la misma lógica. De ahí que el procedimiento informal se trataría de un mecanismo de resolución previa o de mediación y confrontación de las partes, frente al procedimiento formal, como una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

La inclusión de procedimientos informales ha sido una cuestión muy discutida. En este sentido, podemos considerar que la legislación no determina en ningún momento la inclusión de éste, incluso, por su consideración como falta muy grave (art. 54.2 g ET) consideramos que se deberían de excluir en los protocolos frente al acoso sexual. De ahí que entendamos que en este procedimiento informal no se ofrece todas las garantías y seguridad a la persona que sufre el acoso, pues en dichos incidentes se atentan en todos los niveles a los derechos fundamentales.

Estos procedimientos informales se recogen en el 37% de los protocolos analizados siendo aplicados para todo tipo de acosos especificados en el protocolo. Comienzan con una fase de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados de manera extraoficial. Se caracteriza por intentar solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario, exponiendo en algunos casos que *“en algún caso será incluso posible y bastante que al explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, se solucione el problema”*.

No obstante, inmediatamente a la finalización del procedimiento informal, si no existiera resolución del problema se pasaría al procedimiento formal. Igualmente, en algunos protocolos se recoge la posibilidad de que *“si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal”*.

Como garantía del proceso todos los protocolos que sí incluyen el procedimiento informal determinan un límite temporal máximo para alcanzar la resolución entre las partes, o bien, la determinación del inicio del procedimiento formal.

7.3. Procedimiento formal.

El total de los protocolos estudiados recogen un procedimiento específico de actuación formal para tramitar las conductas de acoso sexual una vez que se han producido éstos en el seno de la empresa.

En esta fase puede darse audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas se considere, así como practicar cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados. Sin embargo, se establece un amplio margen de actuaciones con el objetivo de que se pueda alcanzar, con la máxima seguridad posible, una conclusión final fundamentada.

En algunos protocolos se fijan determinadas pautas a seguir para las investigaciones de los hechos, como son:

- audiencia a las partes intervinientes (56%).
- audiencia a testigos, trabajadores y cuantas personas se considere conveniente (16%).
- recabar la información a través de entrevistas, reuniones, etc. (16%).
- recabar información mediante la investigación con los medios materiales y humanos necesarios (37%).

Sería necesario que el protocolo garantizara que las investigaciones pertinentes se realizarán con absoluto respeto de los derechos fundamentales tanto del denunciado como del denunciante, siendo éstas independientes y objetivas.

Por otro lado, es muy poco frecuente que se establezca un apoyo o asesoramiento durante la tramitación del procedimiento formal (26%) frente a los que no determinan la posibilidad de ello (73%). Y aún más complicado que dicha asistencia sea tanto para la presunta víctima como al presunto acosador, ya sea por parte de la representación legal de los trabajadores (16%), o bien, por un asesor o persona de confianza (16%).

A modo de ejemplo el Cc. de la empresa Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-MÁLAGA, 27 de mayo de 2014) determina que:

“Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento”.

Sin embargo, es más habitual que los protocolos hagan referencia al establecimiento de medidas cautelares para su implantación durante el procedimiento y que puedan ir dirigidas tanto a la víctima como al presunto acosador o a ambos (53%). También es usual que la mayoría se establezca como una intención, pues no determinan cuáles van a ser dichas medidas cautelares (60%). Con todo, algunos protocolos sí las determinan (40%) siendo la principal la posibilidad de separación entre las partes durante el procedimiento, aunque estas medidas pueden adoptarse o no dependiendo de las circunstancias presentes en la empresa y la decisión de su puesta en práctica según determine la dirección de la empresa.

Entendemos necesaria la puesta en marcha de algún tipo de ayuda a las personas afectadas a través de apoyo psicológico o médico si fuera necesario para la reincorporación si hubiera una baja médica, por parte de personas expertas y profesionales, pues el acoso sexual es un riesgo psicosocial que puede provocar daño tanto físico como psicológico en la víctima. En este sentido, el Cc. de Comunidad de Propietarios “Edificio La Torre” (BOP- MÁLAGA, de 31 de diciembre de 2009, establece una medida de apoyo muy significativa, como es *“Se evitará su culpabilidad apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales”.* También el Cc. Centro Asistencial San Juan de Dios, BOP-MÁLAGA de 27 de mayo de 2014, expone que la empresa tomará las medidas correctivas oportunas como *“ayuda psicológica o médica a las personas afectadas o cualquier otra que se considere conveniente”.*

Con carácter general el procedimiento formal concluye con la elaboración de un informe final en el cual se determinan los hechos y conductas acontecidas, realizando una valoración de los mismos y

proponiendo, si procede, aquellas medidas correctoras y sancionadoras (63%). Muy poco frecuente es que los protocolos determinen que cuando el informe final no constate situaciones de acoso sexual se archive el expediente dando por finalizado el proceso (10%). Y, en el caso de que no sea posible la verificación de los hechos denunciados pueden tomarse medidas de algún tipo (5%).

Mientras que los anteriores aspectos relativos al acoso sexual no aparecen en la totalidad de los protocolos estudiados, las relativas a la sanción disciplinaria sí aparecen en casi su totalidad, de ahí que sean muchos los que determinen como única medida adoptada en materia de acoso sexual, la disciplinaria (89%). Ahora bien, la elección de la sanción a imponer corresponde, generalmente, a la empresa como titular del poder disciplinario. No obstante, en ningún de los protocolos analizados se reconoce la posibilidad de intervención en esta función a otros sujetos diferentes como puede ser la representación legal de los trabajadores con el objetivo de aplicar una sanción adecuada y consensuada y evitar, que se aplique una sanción inferior a la que correspondería en función del principio de proporcionalidad.

Son pocos los protocolos que consideran un conjunto de circunstancias agravantes (16%) como pueden ser el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, que exista dos o más víctimas, que el acosador sea reincidente en caso de acoso sexual, que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental, entre otras.

En algunos protocolos, se declara la represalia como una acción sancionable, matizando la posibilidad de imponer una sanción disciplinaria en consonancia con la conducta de represalia contra el denunciante o el denunciado, e incluso con todas las personas que intervinientes que participen en el procedimiento (26%). De modo que, podemos considerar que esta medida es establecida con la finalidad de disuasión frente a este tipo de comportamientos y conductas.

En suma, resulta sorprendente las reducidas acciones y tareas que se les atribuyen a los representantes de los trabajadores en la tramitación y resolución de la correspondiente denuncia por acoso sexual, pues, tal y como ya hemos determinado anteriormente, es una cuestión tanto de igualdad como de prevención de riesgos laborales, según se ha determinado en la LOIMH y en la LPRL y que no se refleja, por tanto, en los protocolos analizados. En algunos protocolos, la referencia a los representantes legales de los trabajadores se limita al deber de informarles cuando se presente alguna queja por acoso sexual, o de las medidas que se adoptarán para la solución del problema sin intervención de estos en el procedimiento.

7.4. Supervisión y cumplimiento de las medidas determinadas en el procedimiento.

Para que el procedimiento sea adecuado, la comisión, en el caso que exista, o bien, las personas encargadas de tramitar y solucionar el conflicto, como son en muchos de los casos estudiados los miembros del departamento de recursos humanos, la dirección de la empresa o, los representantes legales de los trabajadores, deberían efectuar un seguimiento de los casos de acosos sexuales planteados y resueltos así como la valoración de las medidas de resolución adoptadas. De ahí que, como señala el artículo 14.2 de la LPRL, es deber del empresario desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, y disponer lo necesario para adoptar las medidas de prevención adecuadas. Por tanto, se deberá de supervisar la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos o adecuar la instrucción a la dimensión de cada Empresa. No obstante, son pocos los protocolos que hacen referencia a dicha supervisión y seguimiento (16%).

Es fundamental que dichas medidas sean consultadas y propuestas con el acuerdo de los trabajadores y sus representantes (artículos 18 y 34 de la LPRL), y deben ser informadas con claridad y eficiencia a todos los miembros

de la organización. En este sentido, sólo el Cc. de la empresa Encidoto (BOP-CÁDIZ, de 16 de marzo de 2015) determina que *“la Dirección de la empresa realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro si la hubiera”*.

8. Seguimiento y control del protocolo.

Finalmente, en la última fase del protocolo el empresario o el órgano competente para ello deberá de efectuar un seguimiento y control del protocolo, es decir, del sistema de gestión del acoso sexual y adoptar, si fuera necesario, aquellas medidas de corrección adecuadas con la intención de dar cumplimiento al objeto principal de cualquier intervención psicosocial, como puede ser, mejorar las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud de los trabajadores mediante un sistema de retroalimentación continua.

Con este seguimiento podemos facilitar y fortalecer con garantías la gestión interna de las situaciones de acoso sexual desde sus primeros momentos, ello dotaría de más eficacia al propio protocolo y otorgaría más confianza a las personas para su utilización. De modo que, con la participación de todos los miembros de la organización, y con el control de cada una de las fases del protocolo se ayuda al afrontamiento inmediato del problema y se asegura alcanzar una resolución consensuada y participada. Sin embargo, esta perspectiva sólo queda determinada en un 11% de los protocolos estudiados.

MATRICES DAFO

SECTOR PRIVADO

Protocolo de la empresa Parque Isla Mágica

Localización: Plan de Igualdad de Empresa.

Ámbito de aplicación: Sevilla.

Situación del Protocolo: Anexo Plan de Igualdad de la empresa Parque Isla Mágica.

Denominación del Protocolo: Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro, recogiendo los tipos de acoso que se van a proteger (sexual y por razón de sexo). • Establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, siendo éste muy adecuado. Hace una referencia muy completa introduciendo la legislación de diferentes ámbitos –internacional, europea, estatal y autonómica-. • El ámbito de aplicación del Protocolo es toda la plantilla de trabajadores tanto en su jornada laboral como en el desarrollo de sus actividades fuera de ésta. • La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso. • Se determina una declaración de principio muy adecuada, promulgando la erradicación de este tipo de conductas, que se garantizará los derechos fundamentales, la tolerancia “cero” a este tipo de conductas, etc. • Se establece un epígrafe para las definiciones de los diferentes tipos de acoso, recogiendo la definición de acoso sexual según la LOIEMH. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso sexual. • Define cuáles son los sujetos pasivos y sujetos activos en un acoso. • Recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • No se determina que el acoso sexual puede afectar negativamente a la salud de la persona que la padece. • Sí se determinan medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia, aunque son declaraciones de intenciones sin ejercer un plan de formación e información específico sobre la materia, etc. • No se refleja los mecanismos específicos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • Se declara la posibilidad de sanción frente a represalias, aunque no se determina cuáles serán éstas. • No hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste.

<p>determinadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recoge para el procedimiento el principio de confidencialidad, urgencia y protección de la intimidad y dignidad de las personas que intervienen en el procedimiento. • Se establece el apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento elegida por la denunciante. • Se crea una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia. • Se establece un asesor confidencial para el trámite de las denuncias que el trabajador/a pueda formular, de apoyo durante el procedimiento, así como prestará la asistencia necesaria posterior que necesitase la víctima. • La persona denunciante sólo explicará su situación una vez, salvo que resulte imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad. • El denunciante tendrán derecho a ser acompañadas o representadas por la persona que estimen conveniente. • Se recogen circunstancias agravantes a efectos de valorar la gravedad de los hechos y de determinar las sanciones acerca del acoso. • Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos. • Se establece un límite temporal para la propuesta de acciones finales. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares específicas. • Se podrá producir la movilidad a otra unidad del empleado afectado si el resultado del expediente fuese de sobreseimiento. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • Se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • Se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso. • Se adecuará el contenido del Protocolo si éste se afectara por una nueva normativa sobre el acoso sexual. 	
---	--

Valoración general del Protocolo:

Este Protocolo denominado “Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa” localizado en el Plan de Igualdad de la empresa Parque Isla Mágica (BOP-SEVILLA, de 14 de febrero de 2015), con carácter general, podemos considerar que es un instrumento que sí cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo idóneo y eficaz, determinando cada uno de los apartados de manera, más o menos, adecuada.

Se establece un conjunto de definiciones sobre qué es acoso sexual, así como los tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental, siendo muy apropiada la introducción de algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos, incluso, se recogen cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual. Asimismo, se crea un Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia. Además, se establece la figura del asesor confidencial para el trámite de las denuncias que el trabajador/a pueda formular, de apoyo durante el procedimiento, así como prestará la asistencia necesaria posterior que necesitase la víctima.

Por un lado, el protocolo estudiado recoge las medidas preventivas constituyéndose éstas como elementos principales para la seguridad y salud laboral de los trabajadores. En este sentido, se determinan medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Aunque, son declaraciones de intenciones sin ejercer un plan de formación e información específico sobre la materia, quién recibirán dicha formación, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. No obstante, hubiera sido, también, adecuado introducir algunos mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo.

Por otro lado, se determina un procedimiento con garantías para el denunciante y posibles usuarios de éste, pues la persona denunciante sólo explicará su situación una vez, salvo que resulte imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad. También tendrán derecho a ser acompañadas o representadas por la persona que estimen conveniente. Siendo aspecto muy positivos y apropiados para un procedimiento eficaz.

Finalmente, es idóneo la declaración determinada en el protocolo de seguimiento, control o supervisión acerca del procedimiento para conocer si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Igualmente, consideramos muy adecuado el establecimiento de una evaluación, control y revisión del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua, así como de revisión sobre las normativas legales.

Protocolo de la empresa Urbaser

Localización: Plan de Igualdad de la empresa Urbaser.

Ámbito de aplicación: Cádiz y Jaén.

Situación del Protocolo: Plan de Igualdad de la empresa Urbaser.

Denominación del Protocolo: Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, a pesar de que no se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • El ámbito de aplicación del Protocolo es toda la plantilla de trabajadores tanto en su jornada laboral como en el desarrollo de sus actividades. • La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso. • Se determina una declaración de principio muy adecuada, promulgando que se garantizará los derechos fundamentales y derecho a la Seguridad y Salud laboral y se compromete a prevenir y eliminar el acoso. • Se establece un apartado específico para las definiciones de los diferentes tipos de acoso, recogiendo la definición de acoso sexual según la LOIEMH. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso sexual. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Establece que un único episodio, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual. • Se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo mediante tablón de anuncios, por email e intranet. • Recoge para el procedimiento el principio de confidencialidad, deber de sigilo y protección de la intimidad y dignidad de las personas que intervienen en el procedimiento. • Se crea la Comisión de Prevención del acoso como instructor del caso y proponiendo las medidas correctoras y disciplinarias adecuadas. • El instructor deberá de contar con formación sobre los diferentes tipos de acoso y con reconocida trayectoria en la organización. • Se establece un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares específicas. • Las medidas a adoptar son sanciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece la normativa básica en materia de acoso sexual, haciendo referencia a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, además del ET. Pero no refleja la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. • No recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente. • No se recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes para la comprensión de este tipo de conductas. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es un protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • No hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • Se declara que la declaración de mala fe puede generar una sanción pero no se concreta cuáles. • No se recogen nada acerca de las posibles represalias contra los intervinientes del procedimiento. • No se determina nada acerca de la posibilidad de sancionar por la vulneración de la confidencialidad. • Se establece un límite temporal para la propuesta de las posibles medidas correctoras y disciplinarias adecuadas, pero no se determina una referencia máxima para determinación concreta de éstas. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del

<p>disciplinarias, con la posibilidad de otras medidas correctoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • Se establece una evaluación, control y revisión del conjunto del protocolo. 	<p>protocolo y aclaración de éste.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas.
---	--

Valoración general del Protocolo:

Este Protocolo denominado “Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación” localizado en el Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, con carácter general, podemos considerar que no es un instrumento que cumpla con los requisitos mínimos de un protocolo idóneo y eficaz, pues no recoge las medidas preventivas a implementar en la organización empresarial sobre la materia de acoso sexual. Sin embargo, sí determina el resto de apartados de manera, más o menos, adecuada.

Se establece un conjunto de definiciones sobre qué es acoso sexual siendo muy apropiada la introducción de algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos, incluso, se recogen cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual. Asimismo, se crea el órgano de Comisión de Prevención del acoso para el trámite de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular, además, éste deberá de contar con formación sobre los diferentes tipos de acoso. Se establece que un único episodio, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual y se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos siendo un aspecto muy positivo en una materia tan compleja. También se determina un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento y se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo mediante tablón de anuncios, por email e intranet.

No obstante, el protocolo estudiado no recoge las medidas preventivas constituyéndose éstas como elementos principales para la seguridad y salud laboral de los trabajadores a pesar de ser un deber del empresario establecido legislativamente (LOIEMH y LPRL). En este sentido, podemos considerar que este protocolo se centra únicamente en el procedimiento de solución de un daño ya producido. De modo que, los protocolos deberían de favorecer el establecimiento de medidas preventivas colectivas sobre el resto de sus trabajadores y no sobre situaciones individuales como se desarrollan mediante el procedimiento.

Finalmente, consideramos muy adecuado la determinación de una evaluación, control y revisión del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua. Cierto es que hubiera sido idóneo determinar mecanismos de seguimiento, control o supervisión acerca del procedimiento para conocer si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final.

Protocolo de la empresa Universal Global Logistic, SAU y Marítima del Mediterráneo SAU, SA.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de Enero del 2014 hasta el 31 de Diciembre del 2015.

Ámbito de aplicación: Algeciras, Cádiz, Málaga y Huelva.

Situación del Protocolo: Artículo 41.

Denominación del Protocolo: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve. • Se determina una declaración de principios relacionados con garantizar los derechos fundamentales de las personas y la no tolerancia del acoso sexual. • Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • Se recoge como circunstancia agravante a efectos de valorar la gravedad de los hechos y de determinar las sanciones acerca del acoso, la utilización de la posición jerárquica del denunciado. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. • Se establece la definición de acoso sexual pero de manera inapropiada. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No se le atribuye ningún papel a los representantes de los trabajadores. • No se establece una divulgación del protocolo. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • No se declara la implantación de medidas cautelares. • No se recoge la posibilidad de un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso durante, ni después del procedimiento, como asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc. • Existe un límite temporal máximo de 10 días para la resolución del conflicto, no obstante,

	<p>puede ser muy limitado quedando la solución del conflicto afectado negativamente por éste.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • No intervienen de personas expertas en la materia. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recoge el seguimiento y control de las medidas adoptadas tras la resolución del conflicto. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	--

Valoración general del Protocolo:

Este Procedimiento no lo podemos considerar como un protocolo o instrumento eficaz frente al acoso sexual, pues es un procedimiento para dar cauce a las denuncias por acoso sexual. Por tanto, no se determinan unas medidas preventivas. De ahí que se eliminen la determinación de una formación, información y sensibilización acerca de la materia sin establecer un plan de formación e información específico, quién recibirán dicha formación, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. No obstante, hubiera sido, también, adecuado introducir algunos mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo.

Ahora bien, sí podemos analizar el procedimiento determinado para hacer frente a situaciones concretas de acoso sexual. Por tanto, podemos considerar que el procedimiento no genera confianzas y garantías al denunciante y al denunciado, pues no se establece un apoyo ni asistencia a las mismas, ni intervienen personas expertas o profesionales en la materia, ni se recoge la sanción disciplinaria por denuncia falsa. Tampoco se establece la posibilidad de establecer medidas cautelares hasta la solución del conflicto, ni se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. De igual modo, existe un límite temporal máximo de 10 días para la resolución del conflicto, sin embargo, puede ser muy limitado quedando la solución del conflicto afectado negativamente por éste.

Por último, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, sería adecuada la determinación de una evaluación, control y revisión del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso sexual mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Procavi

Localización: Plan de Igualdad de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 15 de junio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Ámbito de aplicación: Sevilla.

Situación del Protocolo: Anexo II.

Denominación del Protocolo: Protocolo al acoso moral y sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• La denominación del protocolo es claro y breve y recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo).• Recoge que el procedimiento se regirá por el principio de confidencialidad, urgencia y protección de los derechos de intimidad y dignidad de las personas implicadas.• Se establece la Comisión Instructora para el trámite de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular integrado por un miembro de la dirección de la empresa y otro del Comité de Empresa.• Tanto el denunciante como el denunciada podrán ser acompañadas por un asesor de su confianza.• Se establecen los mecanismos para investigar el posible acoso sexual.• Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial.	<ul style="list-style-type: none">• Como normativa cita la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pero no hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.• No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo.• No hay declaración de principios. Únicamente refleja literalmente el art. 48 de la LOIEMH.• No se recoge ninguna definición sobre acoso sexual.• No se establece que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente.• No se determinan las responsabilidades que tienen los miembros de una organización para evitar y eliminar las situaciones de acoso. Solamente refleja literalmente las declaraciones del art. 48 de la LOIEMH.• No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Únicamente refleja literalmente las declaraciones del art. 48 de la LOIEMH.• Tampoco se determina la divulgación o publicidad del protocolo. Solamente refleja literalmente las declaraciones del art. 48 de la LOIEMH.• Interviene el Comité de Seguridad y Salud pero sólo como lugar donde presentar la denuncia.• No existe la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia.• Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores.• No se declara la posibilidad de implantación de medidas cautelares.• Se recogen que se establecerán medidas sancionadoras por represalias a todos los

	<p>intervinientes del procedimiento, pero no se determinan cuáles serán.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se establece un límite temporal para la investigación de los hechos –máximo 15 días- pero no se determina nada sobre las propuesta de acciones finales. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • Las medidas a adoptar son sanciones disciplinarias, sin introducir la posibilidad de otras medidas correctoras como el apoyo a las víctimas, etc. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	--

Valoración general del Protocolo:

Tras el análisis en profundidad del protocolo establecido en el Convenio Colectivo de la empresa Procavi, con carácter general, podemos considerar que este protocolo no cumpliría con los requisitos mínimos de un instrumento adecuado y eficaz, pues no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas.

En este contexto, tampoco se establece un conjunto de definiciones sobre qué es acoso sexual y así como los tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental, siendo muy adecuada la introducción de algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos, incluso, sería adecuado recoger cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual. Igualmente, no se determina la posibilidad de reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos, siendo un aspecto muy positivo en una materia tan compleja.

No obstante, se crea el órgano de Comisión Instructora para el trámite de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular, además, tanto el denunciante como el denunciada podrán ser acompañadas por un asesor de su confianza.

Ahora bien, tal y como hemos determinado, el protocolo estudiado no recoge las medidas preventivas constituyéndose éstas como elementos principales para la seguridad y salud laboral de los trabajadores a pesar de ser un deber del empresario establecido legislativamente (LOIEMH y LPRL). En este sentido, podemos considerar que este protocolo se centra únicamente en el procedimiento de solución de un daño ya producido. De modo que, los protocolos deberían de favorecer el establecimiento de medidas preventivas colectivas que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre el resto de sus trabajadores y no sobre situaciones individuales como se desarrollan mediante el procedimiento.

Finalmente, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Prensa Malagueña.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de Enero del 2013 hasta el 31 de Diciembre del 2015.

Ámbito de aplicación: Málaga.

Situación del Protocolo: Anexo I.

Denominación del Protocolo: Procedimiento para dar cauce a las denuncias por acoso sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • Se determinan los aspectos a reflejar y que ha de contener una queja. • Se establece un Instructor como órgano encargado de la tramitación del procedimiento y elegido por el director de RRHH y el presidente del Comité de empresa. • Existe un límite temporal máximo para la resolución del conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. • No hay una redacción en la que se incluya la declaración de principios. • No se establece la definición de acoso sexual, ni de ningún tipo de acoso. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No se le atribuye ningún papel a los representantes de los trabajadores. • No se establece una divulgación del protocolo. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • No se declara la implantación de medidas

	<p>cautelares</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se recoge la posibilidad de un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso durante, ni después del procedimiento, como asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc. • No se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • No intervienen de personas expertas en la materia. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recoge el seguimiento y control de las medidas adoptadas tras la resolución del conflicto. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	---

Valoración general del Protocolo:

Este Procedimiento no lo podemos considerar como un protocolo o instrumento eficaz frente al acoso sexual, pues, tal y como su propio nombre determina, es un procedimiento para dar cauce a las denuncias por acoso sexual. Por tanto, no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas. De ahí que se eliminen la determinación de los objetivos de la empresa sobre el rechazo que genera este tipo de comportamientos así como de las conductas no aceptadas, y su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad e integridad de las personas trabajadoras.

Ahora bien, sí podemos analizar el procedimiento determinado para hacer frente a situaciones concretas de acoso sexual. Por ello, podemos considerar que el procedimiento genera algunas garantías para aquellos posibles denunciadores o usuarios del mismo, pues el trámite e investigación de la reclamación dichas conductas se realiza a través de un Instructor elegido por el Director de RRHH y el presidente del Comité de empresa. Esto es, se establece un órgano *ad hoc* específico de tramitación. Igualmente, se recoge un límite temporal para el procedimiento siendo como máximo de 15 días pero el procedimiento puede estar muy condicionado por dicho límite tan breve para la investigación, resolución, etc.

Sin embargo, el procedimiento no genera confianza al denunciante y al denunciado, pues no se establece un apoyo ni asistencia a las mismas, ni intervienen personas expertas o profesionales en la materia, ni se recoge la sanción disciplinaria por denuncia falsa. Tampoco se establece la posibilidad de establecer medidas cautelares hasta la solución del conflicto, ni se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial.

Por último, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final.

Protocolo de la empresa Golf Novo Sancti Petri.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de Enero de 2012 hasta el día 31 de Diciembre de 2016.

Ámbito de aplicación: Cádiz.

Situación del Protocolo: Disposición adicional décima.

Denominación del Protocolo: Protocolo para la prevención del acoso sexual en Golf Novo Sancti Petri.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve. • Se establece un apartado específico para la definición de acoso sexual. Sin embargo, no se recoge la definición según LOIEMH sino a la Directiva 2002/73/CE, aunque la podemos considerar como adecuada. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • Recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • Se recogen unos principios rectores muy adecuados declarando la erradicación de estas conductas, la no tolerancia sobre estos comportamientos, garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, etc. • Tanto la dirección de la empresa como los representantes Sindicales se comprometen a actuar sobre la problemática del acoso sexual. • Se promulga un protocolo que garantice la el respeto y protección de las personas. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Se recoge un Plan de formación e información muy adecuado sobre la materia. • Se establece una Comisión de Seguimiento para la prevención de acoso sexual, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular. • Se establece un asesor confidencial para la asistencia y el asesoramiento de la víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece un apartado específico de normativa con el título de “régimen disciplinario”. Pero no se establece la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Únicamente se ha centrado en el aspecto sancionador de la conducta. • No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • Se establecen medidas preventivas aunque no se establecen en un apartado sino que se determinan a lo largo de los diferentes epígrafes, creando mucha confusión. • No se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, creando confusión, aunque sí se determina quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • No existe la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia. • Se determina el principio de confidencialidad y la no prohibición de éste pero no se determina si son sancionables la vulneración de ésta.

<ul style="list-style-type: none"> • Promulga un protocolo que garantice la confidencialidad, rapidez, respeto y protección del derecho a la intimidad de los trabajadores. • Se determina la no explicación reiterada de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. • Se determina un límite temporal máximo de 30 días para la resolución del conflicto. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares específicas. • Se recogen situaciones agravantes del acoso sexual. • Se declara como falta disciplinaria muy grave la denuncia falsa. • Se recogen como faltas muy graves las represalias por parte del denunciante sobre el denunciado. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • Se establece una evaluación y control del conjunto del procedimiento acerca su funcionamiento a fin de que sean eficaces. Asimismo, se recogen la obligación de evaluar, al menos una vez al año, las incidencias habidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.
---	--

Valoración general del Protocolo:

Este protocolo se localiza en el Convenio Colectivo de la Empresa Golf Novo Sancti Petri (BOP-CÁDIZ, de 31 de octubre de 2014). Con posterioridad al análisis pormenorizado del protocolo, consideramos que es un mecanismo de acción ante posibles situaciones de acoso sexual, recogiendo los principios rectores adecuadamente en el que se manifiesta la erradicación de las conductas de acoso, la no tolerancia sobre estos comportamientos, garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, así como se compromete la dirección de la empresa y los representantes de trabajadores a garantizar el respeto y protección de las personas.

Igualmente, establece un conjunto de medidas preventivas a través de un plan de formación adecuado, donde se exponen quién recibirán dicha formación, qué materias se tratarán, etc. y de información acerca de la materia de acoso sexual. No obstante, hubiera sido adecuado introducir algunos mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo.

Por otro lado, se detalla un procedimiento de actuación garantizando la protección de las partes intervinientes mediante la constitución de Comisión de Seguimiento para la prevención de acoso sexual y un asesor confidencial para la asistencia y el asesoramiento de la víctima, además, se establece la predisposición de instaurar medidas cautelares, de la no explicación reiterada de los hechos por parte del acosado salvo que sea estrictamente necesario, la determinación como falta disciplinaria concreta por denuncia falsa y por posibles represalias por parte del denunciante sobre el denunciado.

Sin embargo, hubiera sido adecuado determinar cómo deberá de ser el inicio del procedimiento pues actualmente puede crear confusión, aunque sí se determina quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. No existe la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia, ni se determina cuáles son los mecanismos para investigar los hechos acontecidos.

Finalmente, consideramos muy adecuado el establecimiento de una evaluación y control del conjunto del procedimiento acerca su funcionamiento a fin de que sean eficaces. Asimismo, se recogen la obligación de evaluar, al menos una vez al año, las incidencias habidas. Ahora bien, no se establece un seguimiento y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa EU1 Limited Sucursal España.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017.

Ámbito de aplicación: Sevilla.

Situación del Protocolo: Artículo 32.

Denominación del Protocolo: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve y recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Se recogen unos principios rectores muy adecuados declarando la erradicación de estas conductas, la no tolerancia sobre estos comportamientos cometidos con mayor rango de responsabilidad, compañeros de trabajo, clientes, ni terceras personas. Igualmente, se compromete a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, etc. • Se establecen las definiciones de los diferentes tipos de acoso de manera adecuada. Sin embargo, no se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH sino a la Directiva 2002/73/ CE. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. • No se recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental. Tampoco se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la

<p>denunciante y denunciado de las definiciones determinadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se declara la responsabilidad de todos los miembros de la organización de mantener un entorno libre de acoso. • Existen varias vías de presentación de la denuncia. • La representación legal de los trabajadores realizará la investigación de los hechos. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. 	<p>materia. Por tanto, es un protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo, solamente una declaración de intenciones de difundir. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • No se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, ni se determina quién puede denunciar creando confusión, aunque sí se establece el lugar de presentación de dichas reclamaciones. • No existe la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia. • No se establece un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento, como asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc. • Se establece que para la propuesta de acciones finales tendrá como máximo de 15 días, siendo muy limitado. • Se declara la implantación de medidas cautelares, pero no se determina cuáles serán éstas. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • Las medidas a adoptar son sanciones disciplinarias, sin introducir la posibilidad de otras medidas correctoras como el apoyo a las víctimas, etc. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas.
--	--

	<ul style="list-style-type: none">• No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	--

Valoración general del Protocolo:

El protocolo de la Empresa EU1 Limited Sucursal España. (BOP-SEVILLA, de 15 de marzo de 2014), tras el análisis realizado sobre el protocolo, consideramos que, con carácter general, no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado, ya que no establece unas medidas preventivas mediante un plan de formación e información donde se expongan quién recibirán dicha formación e información, qué materias se tratarán, la duración de la formación, etc. acerca de la materia de acoso sexual. Asimismo, a parte de la declaración de intenciones de difundir y divulgar a toda la plantilla el protocolo, hubiera sido adecuado explicar algunos mecanismos para ello.

Lo mismo sucedería con las garantías del procedimiento, pues no se determina la posibilidad de ser asistidos y asesorados a ambas partes del procedimiento. Al mismo tiempo, no se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, ni se determina quién puede denunciar creando confusión, aunque sí se establece el lugar de presentación de dichas reclamaciones. De igual modo, no se determina cuáles son las medidas cautelares específicas a adoptar durante el procedimiento. Las medidas a adoptar son sanciones disciplinarias, sin introducir la posibilidad de otras medidas correctoras como puede ser el apoyo a las víctimas mediante asesoramiento jurídico si decidiera acudir a la acción judicial, etc.

Cierto es que se establecen las definiciones de los diferentes tipos de acoso de manera adecuada, a pesar de que no se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH sino según la Directiva 2002/73/ CE. Existe una declaración de intenciones muy adecuada, manifestando que es la responsabilidad de todos los miembros de la organización de mantener un entorno libre de acoso. Se proclaman varias vías de presentación de la denuncia para garantizar el procedimiento y crear confianza en los posibles usuarios del mismo. Donde la representación legal de los trabajadores tiene una acción fundamental en los procedimientos como es el desarrollo de la investigación de los hechos.

Por otro lado, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Encidoto S.L.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de Enero del 2015 hasta el 31 de Diciembre del 2017.

Ámbito de aplicación: Cádiz.

Situación del Protocolo: Artículo 22, 23 y 24 del Capítulo VII Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y procedimiento de actuación en el ámbito de empresa.

Denominación del Protocolo: Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y procedimiento de actuación en el ámbito de empresa.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ● Se recogen unos principios rectores en el art.22 del convenio, declarando la erradicación de estas conductas, la no tolerancia sobre estos comportamientos, garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, etc. ● Se establece un apartado específico para las definiciones de los diferentes tipos de acoso. Por tanto, se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH. ● Tanto la dirección de la empresa como los representantes Sindicales se comprometen a actuar sobre la problemática del acoso sexual. ● Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. ● Se establece una Comisión Instructora como órgano encargado de la tramitación del procedimiento. ● Promulga un protocolo que garantice la confidencialidad, rapidez, protección del derecho a la dignidad e intimidad de los trabajadores. ● Se determina un límite temporal máximo para la resolución del conflicto. ● Se establece la presunción de inocencia de ambas partes hasta la resolución del conflicto. ● Consta de que se podrán establecer medidas cautelares para ambas partes del procedimiento. ● Se declara como falta disciplinaria muy grave la denuncia falsa. ● Se recogen que serán susceptible de 	<ul style="list-style-type: none"> ● No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. ● No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. ● No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial. ● No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. ● Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. ● No recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. ● Establece la declaración de divulgación del protocolo y de los principios rectores, pero no se refleja los mecanismos para ello. ● No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. ● Se determina la explicación reiterada tanto detallada como pormenorizada de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. ● No se declara la posibilidad de una

<p>sanción disciplinaria las represalias tanto sobre el denunciante como sobre el denunciado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe la posibilidad de establecer medidas de protección del denunciante si el resultado del expediente fuese de sobreseimiento. • Se establece un seguimiento y control del conjunto de medidas de protección acerca su funcionamiento a fin de que sean eficaces. 	<p>denuncia paralela por instancia administrativa o judicial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.
---	--

Valoración general del Protocolo:

Este protocolo que se ubica en el Capítulo VII en el Convenio Colectivo de la Empresa Encidoto, S.L, es un instrumento de acción frente a posibles situaciones de acoso sexual, no obstante, no recoge un apartado específico como son las medidas preventivas, para recoger un plan de formación e información adecuado, donde se exponen quién recibirán dicha formación, qué materias se tratarán, etc. y hubiera sido adecuado introducir algunos mecanismos específicos de divulgación y difusión del Protocolo. Por tanto, consideramos que este protocolo se centra en el procedimiento de solución de un daño ya producido, sin tener en cuenta la importancia de prevenir este riesgo psicosocial.

Por otro lado, se detalla un procedimiento de actuación garantizando la protección de las partes intervinientes mediante la constitución de Comisión Instructora de las posibles situaciones de acoso sexual. Además, se establece la predisposición de instaurar medidas cautelares, la determinación como falta disciplinaria concreta por denuncia falsa y por posibles represalias por parte del denunciante sobre el denunciado. Igualmente, se establece la presunción de inocencia de ambas partes hasta la resolución del conflicto. Sin embargo, hubiera sido adecuado determinar la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia.

Por último, consideramos muy adecuado el establecimiento de un seguimiento y control del conjunto de medidas de protección establecidas para su funcionamiento a fin de que sean eficaces con la participación de los representantes legales de los trabajadores. Ahora bien, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Cruz Roja

Localización: Plan de Igualdad de Empresa.

Situación del Protocolo: Documento específico.

Denominación del Protocolo: Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, a pesar de que no se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, siendo éste muy adecuado. • El ámbito de aplicación del Protocolo es toda la plantilla de trabajadores tanto en su jornada laboral como en el desarrollo de sus actividades, además, se incluyen al personal del voluntariado. • Los representantes legales de los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso. • Se determina una declaración de principio muy adecuada, promulgando que se garantizará los derechos fundamentales, la tolerancia “cero” a este tipo de conductas, etc. • Se establece un apartado específico para las definiciones de los diferentes tipos de acoso, recogiendo la definición de acoso sexual según la LOIEMH. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso sexual. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Se crea la Comisión Instructora del caso y proponiendo las medidas correctoras y disciplinarias adecuadas. • El instructor deberá estar compuesto por un agente de igualdad, miembro de la dirección de RRHH, un miembro del Servicio de Prevención y un miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se determina que el acoso sexual puede afectar negativamente al entorno de trabajo. • No se recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes para la comprensión de este tipo de conductas. • No se refleja los mecanismos específicos de divulgación o publicidad del protocolo. • Sí se determinan medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Aunque, son declaraciones de intenciones sin ejercer un plan de formación e información específico sobre la materia, etc. • No se recogen nada acerca de las posibles represalias contra los intervinientes del procedimiento. • No se determina nada acerca de la posibilidad de sancionar por la vulneración de la confidencialidad. • Se declara que la declaración de mala fe puede generar una sanción disciplinaria, pero no se concreta cuáles. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas.

<ul style="list-style-type: none"> • Se establece un límite temporal adecuado para la propuesta de acciones finales. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares específicas. • Recoge para el procedimiento el principio de confidencialidad, urgencia y protección de la intimidad y dignidad de las personas que intervienen en el proceso. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares específicas. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • Las medidas a adoptar son sanciones disciplinarias, con la posibilidad de otras medidas correctoras. • Se informan a las partes sobre la evolución del procedimiento en cada una de sus fases. • Se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • Hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso con más garantías y más claro. • Se determinan unos documentos informativos sobre pautas de actuación en caso de ser denunciado o denunciada por acoso. • Se determinan unos documentos informativos sobre pautas de actuación para la denuncia. • Se determinan unos documentos informativos sobre pautas de actuación para la Comisión Instructora. • Se establece una evaluación, control y revisión del conjunto del protocolo. 	
--	--

Valoración general del Protocolo:

Este Protocolo denominado “Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación” localizado en el Plan de Igualdad de la empresa Cruz Roja, con carácter general, podemos considerar que es un instrumento que sí cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo idóneo y eficaz, determinando cada uno de los apartados de manera, más o menos, adecuada.

Se establece un conjunto de definiciones sobre qué es acoso sexual siendo muy apropiada la introducción de algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos. Asimismo, se crea el órgano de Comisión Instructora para el trámite de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular. Éste deberá estar compuesto por un agente de igualdad, miembro de la dirección de RRHH, un miembro del Servicio de Prevención y un miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consideramos que éste órgano cumple con todas las garantías para desarrollar un procedimiento eficaz con la finalidad de una búsqueda de una neutralidad de los miembros y

eficacia del procedimiento y con la posibilidad de reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos.

Ahora bien, tal y como hemos determinado, el protocolo estudiado recoge las medidas preventivas constituyéndose éstas como elementos principales para la seguridad y salud laboral de los trabajadores. En este sentido, se determinan medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia, aunque, son declaraciones de intenciones sin ejercer un plan de formación e información específico sobre la materia, quién recibirán dicha formación, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. No obstante, hubiera sido, también, adecuado introducir algunos mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo.

Lo cierto es que es inusual que un protocolo recoja diagramas para la mejora de la comprensión del protocolo y documentos informativos sobre el acoso, siendo muy adecuado en este protocolo el modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso con más garantías y más claro. Y se determinan unos documentos informativos sobre pautas de actuación en caso de ser denunciado o denunciada por acoso, para la denuncia y parar la Comisión Instructora.

Finalmente, consideramos muy adecuado la determinación de una evaluación, control y revisión del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua. Cierto es que hubiera sido idóneo determinar mecanismos de seguimiento, control o supervisión acerca del procedimiento para conocer si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final.

Protocolo de la empresa Crown embalajes España S.L.U.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 2009 hasta el 2015.

Ámbito de aplicación: Sevilla.

Situación del Protocolo: Capítulo VIII, arts. 53, 54, 55, 56, 57 y 58.

Denominación del Protocolo: Principio de igualdad y no discriminación el acoso sexual en las relaciones laborales.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones más o menos adecuadas. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual pero únicamente cita la CE, sin hacer referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se determina el ámbito de aplicación del

<p>determinadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se determinan cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual. • Promulga un procedimiento que garantice la confidencialidad, respeto y protección del derecho a la intimidad de los trabajadores. • Se declara como falta disciplinaria muy grave la declaración de mala fe. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. 	<p>Protocolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay declaración de principios. • Se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, ni Directiva 2002/73/ CE, suprimiendo en la definición que es un comportamiento verbal o no verbal, o físico, así el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente. • No se determinan las responsabilidades que tienen los miembros de una organización para evitar las situaciones de acoso. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es un protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • Tampoco se refleja los la divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, así como quién puede denunciar, no obstante, no establece el lugar de presentación de dichas reclamaciones, creando confusión. • No se recogen la posibilidad de establecer medidas cautelares, ni por represalias de las partes intervinientes en el procedimiento. • Se establece que para la propuesta de acciones finales tendrá como máximo de 15 días, siendo muy limitado. • No se establece un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento, como asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste.
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	---

Valoración general del Protocolo:

Después del análisis y estudio del protocolo, en su conjunto, podemos considerar que este protocolo no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado y eficaz, pues no se determinan unas medidas preventivas, a través de un plan de formación e información donde se expongan quién recibirán dicha formación e información, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. De ahí que, consideramos que este protocolo se centra en el procedimiento de solución de un daño ya producido, sin tener en cuenta la importancia de prevenir este riesgo psicosocial.

Igualmente, se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, ni la Directiva 2002/73/ CE, suprimiendo en la definición que es un comportamiento verbal o no verbal, o físico, así como el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ahora bien sí se recogen los tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental, sin embargo, hubiera sido muy adecuado la introducción de algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos. Asimismo, sí determina cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual.

Hubiera sido apropiado la determinación de la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia y determinar cuáles son los mecanismos para investigar los hechos acontecidos, así como la posibilidad de adoptar medidas cautelares y de apoyo o asistencia a ambas partes del procedimiento.

Finalmente, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

En consecuencia, podemos considerar que este protocolo analizado deja a un lado, la seguridad y salud laboral de los trabajadores a pesar de ser un deber del empresario establecido legislativamente (LOIEMH y LPRL). En este sentido, podemos considerar que este protocolo se rige principalmente en el procedimiento de solución de conflictos.

Protocolo de BSH Electrodomésticos España, S.A. Servicio BSH al Cliente. Zona 6 Andalucía.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde 1de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Ámbito de aplicación: Sevilla, Cádiz, Granada y Málaga.

Situación del Protocolo: Anexo VI.

Denominación del Protocolo: Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, donde se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Se determinan una normativa básica en materia de acoso sexual, únicamente hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH, además de los diferentes tipos de sexual –chantaje sexual y de carácter ambiental- siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso. • Se determina que el Protocolo es obligatorio para todo el personal de la empresa. • Se establece una Comisión de Igualdad para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular. • Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar en la investigación de los hechos. • Se establece un límite temporal para la propuesta de acciones finales, donde ésta no podrá exceder de los 30 días. • Existe la posibilidad de ser asistidos, tanto el denunciante como el denunciado, por un representante sindical o por una persona de su confianza. • La Comisión de Investigación podrá proponer el apoyo psicológico al acosado o acosada y a su familia cuando ya se determine dicha situación. • Todo empleado tiene la obligación de colaborar con la comisión de investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia. • La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia. • Se protege al denunciante de posibles represalias durante todo el proceso de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tanto la formación como la Información que se pretende realizar como medidas de prevención y sensibilización acerca del acoso consideramos que son inadecuadas, pues solo realiza una declaración de intenciones pero no se identifican cómo se van a desarrollar dichas acciones, ni cuándo, para quién o quienes, etc. • No se determinan debidamente los cauces de divulgación del protocolo, siendo muy generalistas. • El procedimiento determinado es breve e impreciso, donde sólo existen las entrevistas como pruebas. • No interviene el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No se establece un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento, como asistencia médica, psicológica, etc. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se determina correctamente cuál es la dotación de medios humanos y materiales para el procedimiento, control y seguimiento de los hechos. • Las medidas a adoptar son sanciones graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos y conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo. No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No existe un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.

<ul style="list-style-type: none"> • El Informe Final elaborado por la Comisión de Investigación ha de ser asumidos por la Dirección de la empresa. • Recoge el principio de confidencialidad. • Se prohíbe cualquier tipo de represalia sobre las personas que realicen la denuncia o terceras personas que intervengan en el procedimiento, estableciendo medidas disciplinarias correspondientes generando una confianza y garantías acerca del procedimiento. 	
--	--

Valoración general del Protocolo:

Este mecanismo de acción ante posibles situaciones de acoso sexual forma parte del Convenio Colectivo estudiado, estableciéndose como un anexo final de dicho Convenio.

Es un protocolo en el cual se recogen los principios rectores de conducta y actuación de todos los trabajadores que presten servicios para la Empresa. Determinando un conjunto de definiciones adecuadas de dichas situaciones de acoso sexual y sus diferentes tipos de acoso sexual. Asimismo, se establecen las garantías del procedimiento de actuación como son confidencialidad, rapidez, actuaciones disciplinarias ante denuncias falsas, etc.

Sin embargo, el protocolo analizado dejando a un lado el principio de no discriminación y de salud laboral de los trabajadores a pesar de que las referencias legales que se hace en él se enmarcan en el cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esto es, se aprecia que aunque se mencionan expresamente éstas, poco después al desarrollar el protocolo de actuación vemos claramente que el derecho a prevenir o anticiparse para no sufrir acoso sexual no se vincula al derecho a no ser discriminado/a, ni al bienestar, ni a la salud e integridad física y moral de las personas, sino que sólo hace referencia a la garantía de la dignidad de las personas.

En este contexto, no existen unas medidas de prevención una vez que se ha establecido la resolución del incidente a través del procedimiento donde se establezcan mecanismos de anticipación de aquellas condiciones, factores o situaciones de trabajo que permiten el acoso sexual (art. 48.1 LOIEMH y arts. 16,18 y 25.1 LPRL). En consecuencia, podemos considerar que responde sólo a una visión tardía y puntual del problema, implementando soluciones individuales. Por tanto, este tipo de protocolos no favorecen el establecimiento de medidas preventivas colectivas sobre los factores organizativos, subjetivos y ambientales, para que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre el resto de sus trabajadores.

Protocolo de la empresa Aquapark Internacional, SA.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 17 de septiembre de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Ámbito de aplicación: Málaga.

Situación del Protocolo: Anexo I.

Denominación del Protocolo: Código de Conducta en materia de acoso sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Hay una redacción en la que se incluye una declaración de principios, basado en garantizar y proteger los derechos fundamentales.• Promulga un procedimiento que garantice la confidencialidad, rapidez, respeto y protección de la dignidad e intimidad de las personas objeto de acoso.• Se establece la definición del acoso sexual según LOIEMH.• Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas.• Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones.• Se determinan los aspectos a reflejar y que ha de contener una queja.• Se establece que la representación legal de los trabajadores podrá intervenir en la tramitación del expediente.	<ul style="list-style-type: none">• No se establece la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.• No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo.• No se recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos.• No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial.• No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar.• No se establece una divulgación del protocolo.• No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos.• No se declara la implantación de medidas cautelares.• No se recoge la posibilidad de un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso durante, ni después del procedimiento, como asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc.• No se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial.• No intervienen de personas expertas en la materia.• No existe un límite temporal máximo para la resolución del conflicto.• No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso.• No se establecen diagramas para la mejora del

	<p>protocolo y aclaración de éste.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se recoge el seguimiento y control de las medidas adoptadas tras la resolución del conflicto. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	---

Valoración general del Protocolo:

Este Procedimiento no lo podemos considerar como un protocolo o instrumento eficaz frente al acoso sexual, pues, tal y como su propio nombre determina, es un código de conducta en materia de acoso sexual. Por tanto, no se determinan unas medidas preventivas a través de la formación e información acerca de la materia de acoso sexual mediante planes de formación e información con las especificaciones sobre éstos, cómo se desarrollarán, quién las organiza, qué materias se tratarán, etc.; así como de los mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo, pues no existe ni si quiera una declaración de intenciones para ello.

Ahora bien, sí podemos analizar el procedimiento determinado para hacer frente a situaciones concretas de acoso sexual. Por ello, podemos considerar que el procedimiento genera algunas garantías para aquellos posibles denunciadores o usuarios del mismo, pues el trámite e investigación de la reclamación dichas conductas se realiza por un miembro del departamento de RRHH o de la dirección de empresa, además, de por el representante de los trabajadores. Esto es, se establece un órgano *ad hoc* específico de tramitación. Asimismo, se establece el agravante de la sanción por la prevalencia de una posición jerárquica superior a la víctima.

Sin embargo, el procedimiento no genera confianza al denunciante y al denunciado, pues no se establece un apoyo ni asistencia a las mismas, ni intervienen personas expertas o profesionales en la materia, ni se recoge la sanción disciplinaria por denuncia falsa, ni un límite temporal máximo para la resolución del procedimiento. Tampoco se establece la posibilidad de establecer medidas cautelares hasta la solución del conflicto, ni se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial.

Por último, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final.

Protocolo de Centro Asistencial San Juan de Dios.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

Ámbito de aplicación: Málaga.

Situación del Protocolo: Anexo número 3.

Denominación del Protocolo: Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, a pesar de que no se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Se establece un apartado específico para las definiciones de los diferentes tipos de acoso. Por tanto, se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH, siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, se determinan los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual siendo ilustrativos. • Establece que un único episodio, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Se determina que el Protocolo debe de ser conocido por toda la plantilla. • Se recogen unos principios rectores muy adecuados declarando la erradicación de estas conductas, la no tolerancia sobre estos comportamientos, el derecho que tienen los trabajadores de presentar denuncia, etc. • Además, se refleja que el acoso sexual contamina el entorno laboral, pudiendo tener efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen. • Promulga un protocolo que garantice la confidencialidad, rapidez, respeto y protección de las partes, la protección ante denuncias falsas, etc. • Los trabajadores y la empresa son los principales responsables de un entorno de trabajo exento de acoso. • Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • Se establecen los aspectos a determinar y que ha de contener una denuncia. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • No se establecen medidas preventivas a pesar de constituirse como un deber empresarial (art. 48 LOIEM y arts. 14,15 y 16 LPRL). • La divulgación o difusión del Protocolo consideramos que es inadecuada, siendo muy generalistas, pues solo realiza una declaración de intenciones pero no se identifican cómo se va a desarrollar dichas acciones, ni cuándo, para quién o quienes, etc. • Se declara la no tolerancia de denuncias falsas pero no se determina unas medidas disciplinarias ante esta situación. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No se detalla la protección contra represalias sin detallar si pueden establecer medidas disciplinarias correspondientes por lo que no se genera una confianza y garantías totales acerca del procedimiento. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso

<ul style="list-style-type: none"> • Se detalla una lista de personas que no podrán participar en la instrucción del expediente por parentesco, amistad, etc. • Se determina un límite temporal para cada una de las fases. Así la intervención formal no podrá exceder más de 15 días. • Existe la posibilidad de ser asistidos, tanto el denunciante como el denunciado, por un representante legal de los trabajadores. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares. • Se declara la protección a las personas ante posibles represalias sobre las personas que realicen la denuncia o terceras personas que intervengan en el procedimiento como medida disuasoria. • El Informe Final elaborado por la instrucción determinará las medidas a adoptar. • Se recogen medidas tanto disciplinarias como de ayuda a la víctima o el archivo del caso. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. 	<p>mediante la retroalimentación continua.</p>
--	--

Valoración general del Protocolo:

Este protocolo que se localiza en el Convenio Colectivo de la Empresa Centro Asistencial San Juan de Dios (BOP-MÁLAGA, de 27 de mayo de 2014). Con carácter general, podemos considerar que en este protocolo se recogen los principios rectores adecuadamente en el que se manifiesta el acoso como un riesgo psicosocial mediante la determinación de que el acoso contamina el entorno laboral, pudiendo tener efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Igualmente, establece un conjunto de definiciones de acuerdo con la LOIEMH sobre qué es acoso sexual y así como los elementos configuradores de estas conductas. No obstante, hubiera sido adecuado introducir algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos. Ahora bien, se recogen las garantías del protocolo de prevención y actuación como son confidencialidad, rapidez, respeto y protección de los trabajadores, etc.

Sin embargo, el protocolo analizado dejando a un lado, la seguridad y salud laboral de los trabajadores a pesar de la declaración de principios, no determina el conjunto de medidas preventivas a implantar. Únicamente expone una declaración de intenciones del establecimiento de formación e información pero no hay un compromiso de ello, ya que no se identifican cómo se van a desarrollar dichas acciones, ni cuándo, para quién o quienes, etc.

En consecuencia, podemos considerar que este protocolo se centra principalmente en una visión tardía y puntual del problema, implementando soluciones individuales. Por tanto, este tipo de protocolos no favorecen el establecimiento de medidas preventivas colectivas sobre los factores organizativos, subjetivos y ambientales, para que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre el resto de sus trabajadores.

Por otro lado, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Técnica General de Electrificaciones S.L.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de mayo de 2014 hasta el 30 de abril de 2018.

Ámbito de aplicación: Cádiz.

Situación del Protocolo: Artículo 18. Personal femenino.

Denominación del Protocolo: Protocolo de actuación para la prevención y detección precoz de las situaciones de peligro de acoso sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Se determina que el protocolo será de aplicación a todos los empleados y al resto de personas vinculadas a la empresa. • Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • Se establecen los aspectos a determinar y que ha de contener una denuncia. • Se detalla una lista adecuada de personas que podrán denunciar el acoso (víctima, representante de trabajadores y cualquier trabajador conocedor de los hechos). • Se determina un límite temporal máximo para la resolución del conflicto. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares para ambas partes del procedimiento. • Existe la posibilidad de establecer medidas de protección del denunciante si el resultado del expediente fuese de sobreseimiento. • Recoge el principio de confidencialidad y urgencia, respeto y protección de las partes 	<ul style="list-style-type: none"> • La definición del artículo crea confusión y no se relaciona con el protocolo sobre el acoso sexual. • No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No hay un apartado específico de principios rectores, aunque sí se determina la prevención y eliminación de comportamientos de acoso pero consideramos que es muy limitada esta declaración. • Se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, suprimiendo el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. • No recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial.

<p>afectadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pueden adoptar tanto medidas laborales como disciplinarias si son acreditados los hechos denunciados. • Existe un Instructor elegido por la Dirección de la empresa y representante de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • Se declara la implantación de medidas cautelares para la protección de la seguridad y salud de la víctima, pero no se determina cuáles serán éstas. • No se establecen específicamente cuáles son los mecanismos e instrumentos para la investigación de los hechos acontecidos. • No se refleja la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	--

Valoración general del Protocolo:

El protocolo de la Empresa Técnica General de Electrificaciones S.L., tras el análisis realizado sobre el protocolo, consideramos que, con carácter general, no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado y eficaz, pues no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas. Por tanto, consideramos que este protocolo se centra en el procedimiento de solución de un daño ya producido, sin tener en cuenta la importancia de prevenir este riesgo psicosocial. De ahí que se eliminen la determinación de los objetivos de la empresa sobre el rechazo que genera este tipo de comportamientos así como de estas conductas inadecuadas, y su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad e integridad de las personas trabajadoras. Igualmente, no se establece un conjunto de medidas preventivas a través de un plan de formación e información donde se expongan quién recibirán dicha formación e información, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. Además, a parte de la declaración de intenciones de difundir y

divulgar a toda la plantilla el protocolo, hubiera sido adecuado explicar algunos mecanismos para ello.

Asimismo, se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, suprimiendo el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, ni la inclusión de ejemplos ilustradores de dichas conductas. Lo mismo sucedería con las garantías del procedimiento, pues no se determina la posibilidad de ser asistidos y asesorados a ambas partes del procedimiento. Al mismo tiempo, no se determina cuáles son los mecanismos para investigar los hechos acontecidos.

Cierto es que se crea la figura del instructor de los hechos siendo nombrado por la dirección de la empresa y el representante de los trabajadores, aunque no determina si sería alguien con formación acerca de la materia, de la empresa, etc. Además, se establece la predisposición de instaurar medidas cautelares, de aportar la información detallada de cada una de las fases con la posibilidad de contestar la misma y presentar alegaciones al denunciado y la protección y el derecho al honor de ambas partes hasta la resolución del conflicto, aunque no determina cómo se desarrollarán dichas acciones.

Por otro lado, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Niptas Distribuciones, S.L.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 15 de septiembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Ámbito de aplicación: Jaén.

Situación del Protocolo: artículo 27 Protocolo de prevención contra el acoso.

Denominación del Protocolo: Protocolo de prevención contra el acoso.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• La denominación del protocolo es claro y breve, a pesar de que no se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo).• Hay una redacción en la que se incluye una declaración de principios, basado en garantizar y	<ul style="list-style-type: none">• No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, sólo parte de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.• No se recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de

<p>proteger los derechos fundamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promulga un procedimiento que garantice la confidencialidad, rapidez, respeto y protección de la dignidad e intimidad de las personas objeto de acoso. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Se establece un instructor para el trámite e investigación de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular. • Se establece un límite temporal para la propuesta de acciones finales. • Se declara como falta disciplinaria la declaración de mala fe. 	<p>carácter ambiental siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se establece un apartado específico para las definiciones de los diferentes tipos de acoso. Sin embargo, no se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH sino a la Directiva 2002/73/ CE e incluso confunden el acoso sexual con el acoso por razón de sexo. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente. • No se determinan las responsabilidades que tienen los miembros de una organización para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso. • Se establece una declaración acerca de las medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización pero no se determina cómo se desarrollara, quién las organiza, etc. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No se determina quién podrá denunciar, cómo se deberá de realizar dicha denuncia, ni a dónde se ha de dirigir, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • No se recoge la posibilidad de reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos. • No se establece un apoyo o ayuda a las personas que intervienen en el procedimiento. • No se determina la posibilidad de adoptar medidas cautelares. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • Las medidas a adoptar son sanciones disciplinarias, sin introducir la posibilidad de otras medidas correctoras como el apoyo a las víctimas, etc. • No expresa la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso.
--	--

Valoración general del Protocolo:

Tras el análisis realizado de este protocolo de actuación y prevención recogido en el Convenio de Empresa de Niptas Distribuciones, S.L. (BOP-JAÉN, de 24 de Octubre de 2014), podemos considerar que este protocolo es un mecanismo de acción ante posibles situaciones de acoso sexual, recogiendo unos principios rectores, más o menos adecuados, manifestándose la pretensión de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, así como el respeto y protección de las personas. Igualmente, se establecen un conjunto de medidas preventivas a través de la formación e información acerca de la materia de acoso sexual. No obstante, hubiera sido adecuado introducir algunas especificaciones sobre éstos, cómo se desarrollara, quién las organiza, qué materias se tratarán, etc.; así como de los mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo, pues existe una declaración de intenciones pero no hay un compromiso de ello.

Sin embargo, se establecen una definición sobre el acoso sexual diferente a la determinada en la LOIEMH y, de acuerdo a la Directiva 2002/73/ CE, legando a confundir el acoso sexual con el acoso por razón de sexo. Incluso, hubiera sido adecuado introducir algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos.

Igualmente, hubiera sido adecuado determinar cómo deberá de ser el inicio del procedimiento quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones, pues actualmente puede crear confusión y eliminar garantías sobre el procedimiento. Lo mismo sucedería por la no determinación de la posibilidad de reclamar la intervención de personas expertas en la materia, ni se determina cuáles son los mecanismos para investigar los hechos acontecidos, así como la posibilidad de adoptar medidas cautelares y de apoyo y asistencia a ambas partes del procedimiento.

Cierto es que se crea un órgano instructor para el trámite e investigación de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular, constituido por un representante de los trabajadores y el gerente de la empresa, además de la limitación máxima para solucionar el problema.

En consecuencia, y con carácter general, podemos considerar que este protocolo analizado no dejando a un lado, la seguridad y salud laboral de los trabajadores a pesar de que las medidas preventivas sean una declaración de intenciones. Asimismo, se establece un procedimiento tanto formal como informal de solución de conflictos, aunque podría mejorarse con la introducción de mayores garantías para las partes intervinientes en el proceso de solución de conflictos.

Por otro lado, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Matrarcos S.L.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Ámbito de aplicación: Cádiz.

Situación del Protocolo: Artículo 18. Personal femenino.

Denominación del Protocolo: Protocolo de actuación para la prevención y detección precoz de las situaciones de peligro de acoso sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Se determina que el protocolo será de aplicación a todos los empleados y al resto de personas vinculadas a la empresa. • Se recoge cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • Se establecen los aspectos a determinar y que ha de contener una denuncia. • Se detalla una lista adecuada de personas que podrán denunciar el acoso (víctima, representante de trabajadores y cualquier trabajador conocedor de los hechos). • Se determina un límite temporal máximo para la resolución del conflicto. • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares para ambas partes del procedimiento. • Existe la posibilidad de establecer medidas de protección del denunciante si el resultado del expediente fuese de sobreseimiento. • Recoge el principio de confidencialidad y urgencia, respeto y protección de las partes 	<ul style="list-style-type: none"> • La definición del artículo crea confusión y no se relaciona con el protocolo sobre el acoso sexual. • No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No hay un apartado específico de principios rectores, aunque sí se determina la prevención y eliminación de comportamientos de acoso pero consideramos que es muy limitada esta declaración. • Se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, suprimiendo el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. • No recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial.

<p>afectadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se pueden adoptar tanto medidas laborales como disciplinarias si son acreditados los hechos denunciados. • Existe un Instructor elegido por la Dirección de la empresa y representante de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • Se declara la implantación de medidas cautelares para la protección de la seguridad y salud de la víctima, pero no se determina cuáles serán éstas. • No se establecen específicamente cuáles son los mecanismos e instrumentos para la investigación de los hechos acontecidos. • No se refleja la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
--	--

Valoración general del Protocolo:

El protocolo de la Empresa Matracos S.L., tras el análisis realizado sobre el protocolo, consideramos que, con carácter general, no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado y eficaz, pues no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas. Por tanto, consideramos que este protocolo se centra en el procedimiento de solución de un daño ya producido, sin tener en cuenta la importancia de prevenir este riesgo psicosocial. De ahí que se eliminen la determinación de los objetivos de la empresa sobre el rechazo que genera este tipo de comportamientos así como de estas conductas inadecuadas, y su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad e integridad de las personas trabajadoras. Igualmente, no se establece un conjunto de medidas preventivas a través de un plan de formación e información donde se expongan quién recibirán dicha formación e información, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. Además, a parte de la declaración de intenciones de difundir y

divulgar a toda la plantilla el protocolo, hubiera sido adecuado explicar algunos mecanismos para ello.

Asimismo, se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, suprimiendo el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, ni la inclusión de ejemplos ilustradores de dichas conductas. Lo mismo sucedería con las garantías del procedimiento, pues no se determina la posibilidad de ser asistidos y asesorados a ambas partes del procedimiento. Al mismo tiempo, no se determina cuáles son los mecanismos para investigar los hechos acontecidos.

Cierto es que se crea la figura del instructor de los hechos siendo nombrado por la dirección de la empresa y el representante de los trabajadores, aunque no determina si sería alguien con formación acerca de la materia, de la empresa, etc. Además, se establece la predisposición de instaurar medidas cautelares, de aportar la información detallada de cada una de las fases con la posibilidad de contestar la misma y presentar alegaciones al denunciado y la protección y el derecho al honor de ambas partes hasta la resolución del conflicto, aunque no determina cómo se desarrollarán dichas acciones.

Por otro lado, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa La casa del Campo S.L.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: durante los años 2014, 2015 y 2016.

Ámbito de aplicación: Cádiz.

Situación del Protocolo: Disposición adicional tercera.

Denominación del Protocolo: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, donde se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Como principio la empresa se compromete a velar por un ambiente adecuado de trabajo y libre de acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se determina el ámbito de aplicación del

<ul style="list-style-type: none"> • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Recoge el principio de confidencialidad y urgencia, donde se adoptan códigos numéricos a las partes afectadas. • Para la investigación se determina que se dará audiencia a todas las partes intervinientes. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. 	<p>Protocolo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un apartado específico para la declaración de principios, únicamente hay un principio pero consideramos que esto es muy limitado y escueto. • Se establece las definiciones de los diferentes tipos de acoso. Sin embargo, es una redacción inadecuada donde se mezcla lo establecido por la LOIEMH y la Directiva 2002/73/ CE y se olvida de incluir en el acoso sexual aquellos comportamientos no verbales. • No recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial. • Se determinan que la empresa queda exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de los derechos fundamentales. • La denuncia o queja será iniciada por escrito a la dirección de la empresa. • No se determina quién será el instructor de la denuncia y de las investigaciones. • Se recoge un límite temporal para el procedimiento siendo como máximo de 15 días estando muy condicionado para la investigación, resolución, etc. • Se determina el principio de confidencialidad pero no se determina si son sancionables la vulneración de ésta. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • Se declara la implantación de medidas cautelares para la protección de la seguridad y salud de la víctima, pero no se determina cuáles serán éstas. • No se establece un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento, como
---	---

	<p>asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • Las medidas a adoptar son sanciones y otras medidas, siendo esta afirmación de carácter muy general e imprecisa. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso.
--	---

Valoración general del Protocolo:

Podemos considerar que este protocolo no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado y eficaz, pues no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas. De ahí que se eliminen la determinación de los objetivos de la empresa sobre el rechazo que genera este tipo de comportamientos así como de las conductas inaceptables, y su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad e integridad de las personas trabajadoras. Por otro lado, las definiciones aportadas no consideramos que sean las adecuadas, obviando, incluso, en el acoso sexual aquellos comportamientos no verbales.

En este contexto, podemos considerar que el procedimiento no genera una confianza o garantías para aquellos posible denunciantes o usuarios del mismo, pues la reclamación va dirigida a la dirección de la empresa sin conocimiento de quién tramitará e investigará dichas conductas, es decir, sin establecer un órgano *ad hoc* específico de tramitación. Igualmente, se recoge un límite temporal para el procedimiento siendo como máximo de 15 días pero el procedimiento puede estar muy condicionado por dicho límite tan breve para la investigación, resolución, etc. Lo mismo sucedería con la declaración sobre la exoneración de la empresa por vulneración de los derechos fundamentales.

Tal y como hemos determinado, el protocolo estudiado no recoge las medidas preventivas a pesar de ser un deber del empresario establecido legislativamente (LOIEMH y LPRL). En este sentido, podemos considerar que este protocolo se centra únicamente en el procedimiento de solución de un daño ya producido aunque de manera muy formalizada, sin tener en cuenta la repercusión que verdaderamente tienen este tipo de conductas. Esto es, no se considera el acoso sexual como un riesgo psicosocial que repercute y afecta muy negativamente sobre las personas y el propio entorno de trabajo, es decir, a la propia organización empresarial.

Por último, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Además, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

Protocolo de la empresa Comunidad de Propietarios “Edificio La Torre”.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Ámbito de aplicación: Málaga.

Situación del Protocolo: Artículo 27, dentro del Capítulo IV sobre Poder disciplinario y otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Denominación del Protocolo: Acoso laboral de la empresa: Psicológico (mobbing), moral y sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, donde se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Establece que un único episodio, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual. • Además, se refleja que el acoso sexual contamina el entorno laboral, pudiendo tener efecto negativo sobre la calidad de empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso. • Recoge el principio de confidencialidad y urgencia, respeto y protección de las partes afectadas. • Se recoge un límite temporal para el procedimiento informal siendo como máximo de 15 días. • Se evitará la culpabilidad de la víctima y se apoyará en todo momento e informará de los recursos existentes en el caso de que quiera emprender acciones legales. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. • No hay declaración de principios. • Se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, suprimiendo el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. • No se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • No recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones importantes. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos

<ul style="list-style-type: none"> • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. 	<p>de acoso siendo muy ilustrativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El instructor del caso será alguien con reconocido respeto y sensibilidad, siendo nombrado por el delegado de personal y la empresa. • No se establecen los mecanismos e instrumentos para la investigación de los hechos acontecidos. • Existe la posibilidad de ser asistidos y asesorados al denunciante, sólo si existe una Comisión de Igualdad en la empresa. • Sólo se recoge un Procedimiento informal, remitiendo el procedimiento formal a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales –SERCLA-. • Se determina el principio de confidencialidad pero no se determina si son sancionables la vulneración de ésta. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • Se declara la implantación de medidas cautelares para la protección de la seguridad y salud de la víctima, pero no se determina cuáles serán éstas. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo.
---	--

Valoración general del Protocolo:

Este protocolo que se ubica en el Convenio Colectivo de la Empresa Comunidad de Propietarios “Edificio La Torre” (BOP-MÁLAGA, de 31 de diciembre de 2009).

Con posterioridad al análisis realizado sobre el protocolo, consideramos que, con carácter general, no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado y eficaz, pues no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas. De ahí que se eliminen la determinación de los objetivos de la empresa sobre el rechazo que genera este tipo de comportamientos así como de estas conductas inadecuadas, y su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad e integridad de las personas trabajadoras. Igualmente, no se establece un conjunto de medidas preventivas a través de un plan de formación e información donde se expongan quién recibirán dicha formación e información, qué materias se tratarán, etc. acerca de la materia de acoso sexual. Además, hubiera sido adecuado introducir algunos mecanismos de divulgación y difusión del Protocolo.

En este contexto, se establece una definición poco adecuada de acoso sexual, pues no se recoge la definición según LOIEMH, suprimiendo el carácter de creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ahora bien, es totalmente adecuado e imprescindible el enfoque que se le da al acoso sexual declarando que dicho acoso contamina el entorno laboral, pudiendo tener efecto negativo sobre la calidad de empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de las personas que lo padecen. De ahí que se determine que con un único episodio, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual.

Por otro lado, se detalla un procedimiento informal de actuación pero no el formal remitiéndose a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales –SERCLA-, pudiendo crear un desconfianza sobre la víctima para denunciar por desconocimiento de cómo actuará el SERCLA ante estos casos.

Lo mismo sucedería con las garantías del procedimiento, pues sólo si existe una Comisión de Igualdad en la empresa podrán ser asistidos y asesorados la víctima de acoso. Al mismo tiempo, hubiera sido adecuado determinar cómo deberá de ser el inicio del procedimiento y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones, pues actualmente puede crear confusión, aunque sí se determina quién puede denunciar. Lo cierto es que la propia figura del instructor del caso genera desconcierto y pocas garantías del procedimiento, ya que será alguien con reconocido respeto y sensibilidad, siendo nombrado por el delegado de personal y la empresa, pero no determina si sería alguien con formación acerca de la materia, de la empresa, etc. Ni se determina cuáles son los mecanismos para investigar los hechos acontecidos.

Finalmente, consideraríamos muy adecuado el establecimiento de un procedimiento formal para solucionar este tipo de conductas. Así como de una evaluación y control del conjunto del procedimiento y del protocolo acerca su funcionamiento a fin de que sean eficaces y de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso sexual.

Protocolo de la empresa Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias.

Localización: Convenio colectivo de Empresa.

Vigencia del documento: desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Ámbito de aplicación: Málaga.

Situación del Protocolo: artículo 32 dentro del Capítulo VI sobre Plan de Igualdad.

Denominación del Protocolo: Protocolo de acoso sexual.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • La denominación del protocolo es claro y breve, a pesar de que no se recoge los tipos de acoso que se van a proteger (moral, sexual y por razón de sexo). • Se establece un apartado específico para las definiciones de los diferentes tipos de acoso. Sin embargo, no se recoge la definición de acoso sexual según LOIEMH sino a la Directiva 2002/73/ CE. • Recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • Se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • Se determinan cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual. • Establece que un único episodio, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual. • Se establece un asesor confidencial para el trámite de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular. • Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos. • Se establece un límite temporal para la propuesta de acciones finales. • Se declara como falta disciplinaria muy grave la declaración de mala fe. • Se recogen como faltas muy graves las 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece un apartado específico sobre la normativa básica en materia de acoso sexual, ni si quiera hace referencia a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ni a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Únicamente refleja en la definición a la Directiva 2002/73/ CE. • No se determina el ámbito de aplicación del Protocolo. • No hay una redacción en la que se incluya la declaración de principios. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente. • No se determinan las responsabilidades que tienen los miembros de una organización para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso. • No hay medidas preventivas sobre información, formación y sensibilización acerca de la materia. Por tanto, es un protocolo de actuación que se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos. • Tampoco se refleja los mecanismos de divulgación o publicidad del protocolo. • No interviene ni el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar. • Se le atribuye un escaso papel a los representantes de los trabajadores. • No se establece un apoyo o ayuda a la persona que presuntamente sufre el acoso si fuera necesario durante el procedimiento, como

<p>represalias por parte del denunciante sobre el denunciado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consta de que se podrán establecer medidas cautelares específicas. • Existe la posibilidad de movilidad a otra unidad del empleado afectado si el resultado del expediente fuese de sobreseimiento. • Recoge el principio de confidencialidad y urgencia, donde se podrá sancionar la vulneración de la confidencialidad. • Existe la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. 	<p>asesoramiento, asistencia médica, psicológica, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No hay un modelo de inicio del procedimiento, es decir, de la denuncia, constituyéndose así un proceso más complejo y con la posibilidad de crear confusión. • Las medidas a adoptar son sanciones disciplinarias, sin introducir la posibilidad de otras medidas correctoras como el apoyo a las víctimas, etc. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste. • No se recogen mecanismos de seguimiento, control o supervisión del incidente una vez que se han adoptado la resolución final y las medidas oportunas adoptadas. • No se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión de las situaciones de acoso.
--	--

Valoración general del Protocolo:

Con carácter general, podemos considerar que este protocolo no cumpliría con los requisitos mínimos de un protocolo adecuado y eficaz, pues no se determinan una declaración de principios ni unas medidas preventivas.

No obstante, se establece un conjunto de definiciones sobre qué es acoso sexual y así como los tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental, siendo muy adecuada la introducción de algunos ejemplos no exhaustivos sobre conductas y comportamientos específicos, incluso, se recogen cuáles son los sujetos pasivos y activos en el acoso sexual. Asimismo, se crea la figura del asesor confidencial para el trámite de las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora pueda formular, además, se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en la investigación de los hechos siendo un aspecto muy positivo en una materia tan compleja.

Ahora bien, tal y como hemos determinado, el protocolo estudiado no recoge las medidas preventivas constituyéndose éstas como elementos principales para la seguridad y salud laboral de los trabajadores a pesar de ser un deber del empresario establecido legislativamente (LOIEMH y LPRL). En este sentido, podemos considerar que este protocolo se centra únicamente en el procedimiento de solución de un daño ya producido. De modo que, los protocolos deberían de favorecer el establecimiento de medidas preventivas colectivas sobre los factores organizativos, subjetivos y ambientales, para que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre el resto de sus trabajadores y no sobre situaciones individuales como se desarrollan mediante el procedimiento.

Finalmente, consideramos que para que un procedimiento sea eficaz se establezcan mecanismos de seguimiento, control o supervisión si se han implementado o no las medidas determinadas para la resolución del incidente una vez que se han adoptado la resolución final. Asimismo, no se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo acerca de la consecución o no de los objetivos principales en la gestión integral de las situaciones de acoso mediante la retroalimentación continua.

MATRICES DAFO

SECTOR PÚBLICO

Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo del Ayuntamiento de Málaga

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece, por un lado, medidas preventivas contra estos tipos de acoso y, por otro, un procedimiento para actuar en los casos en los que éstos se hubieran presentado. • Definiciones sobre la base de la Ley Orgánica de Igualdad • Detalla medidas preventivas (como planes de formación que tengan por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno exento de acoso sexual y por razón de sexo) • Figura específica denominada “asesor confidencial”, para mediar y llegar a una solución amistosa y/o en su caso para continuar procedimiento • Explicación de quiénes puede ejercer cómo asesores y cómo se designan (dos trabajadores, preferentemente, del área de la Mujer del Ayuntamiento, designados por éste a propuesta de la Mesa Técnica para la Igualdad y por turno rotatorio) • Los asesores no pueden tener relación directa con ninguna de las partes implicadas • Se establece garantía de indemnidad 	<ul style="list-style-type: none"> • En las referencias normativas debería especificar los concretos artículos referidos al acoso. • En esas referencia no se menciona la Ley de Prevención de Riesgos Laborales • No recoge medidas de evaluación y de Seguimiento del Protocolo

Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de la Diputación de Málaga

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece, por un lado, medidas preventivas contra estos tipos de acoso y, por otro, un procedimiento (a su vez dividido en mediación previa y actuación) para actuar en los casos en los que éstos se hubieran presentado. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece la formación que debe poseer el mediador. • Hay cinco miembros en la Comisión Arbitral. Queda claro que dos son delegados de prevención y otro un técnico de igualdad pero

<ul style="list-style-type: none"> • Justificación normativa internacional, europea, estatal y de Comunidad Autónoma desde el prisma de la igualdad y no discriminación y desde el prisma de la seguridad y salud en el trabajo. • Definiciones sobre la base de la Ley Orgánica de Igualdad que complementa con una más completa y con mayor consenso. • Distingue entre chantaje sexual y acoso ambiental y explica quien es el sujeto activo y pasivo. • Los encargados de realizar la mediación son diferentes a los componentes de la Comisión. • Señala que la mediación previa es más adecuada en los supuestos de acoso ambiental. • En el Procedimiento de Actuación se distingue dos Comisiones, la Arbitral, para tramitar el procedimiento y la Comisión de Igualdad para el seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la Entidad. • Se reflejan principios de actuación: eficacia, confidencialidad etc.. • Detalla contenido mínimo de la denuncia • Fases del procedimiento correctamente delimitadas. • Durante el procedimiento se prevé la posibilidad de cambio de puesto de trabajo tanto para quien denuncia como denunciado. • Si queda demostrado el acoso se procurará que no convivan en el mismo entorno laboral. 	<p>no se establece quiénes son o cómo se eligen los otros dos. Tampoco se especifica la formación que deben poseer (salvo el técnico en Igualdad).</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se recoge la recusación y/o abstención de los miembros de la Comisión. • Debería recoger concretas medidas de seguimiento (se enuncia de forma muy genérica)
---	---

Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía

Protocolo incluido dentro del Plan de Igualdad: Resolución de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 26 de mayo de 2010, de la Dirección de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y la Comisión del Plan de Igualdad del Comité Intercentros de aprobación del Plan de Igualdad de la Empresa Suelo de Andalucía

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a la Ley Orgánica de Igualdad • Distinción entre chantaje sexual y acoso ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • El mediador lo elige exclusivamente la Dirección de Recursos Humanos y no se especifica la formación que debería tener • A la Comisión asisten sin derecho a voto un

<ul style="list-style-type: none"> • Elenco de conductas que pueden considerarse acoso sexual y acoso por razón de sexo • Procedimiento de dos fases: mediación (voluntaria) y resolución bien delimitadas • Comisión integrada por un representante de la empresa, un delegado de prevención o persona designada por el Comité Intercentros de Prevención, y 1 integrante del Servicio de Prevención Propio designado por la Dirección de Recursos Humanos. • Cuenta con un Reglamento de funcionamiento de la Comisión. • Apartado específico de acciones de divulgación y prevención : publicar contenido en el Portal de Intranet; integración del personal de nuevo ingreso evitando situaciones de aislamiento etc... 	<p>representante unitario de los trabajadores y ,de forma opcional , un asesor técnico de la Comisión designado por la Dirección de Recursos Humanos. Sería recomendable que tuvieran derecho a voto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faltan acciones de seguimiento y evaluación
--	---

Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otra Discriminación de la Administración de la Junta de Andalucía

Aprobado por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta Andalucía

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece, por un lado, unas pautas para prevenir el acoso, cualquiera que sea su modalidad, y, por otro, un procedimiento para actuar en los casos en los que éste se hubiera presentado. • Justificación normativa internacional, europea, estatal y de Comunidad Autónoma desde el prisma de la igualdad y no discriminación y desde el prisma de la seguridad y salud en el trabajo. • Definiciones y ejemplos de conductas que podrían ser constitutivas de acoso. • Garantías en la aplicación del Protocolo muy detalladas: aplicación de plazos; protección de la salud; protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso; imparcialidad etc... • Comité de investigación interna para 	<ul style="list-style-type: none"> • El balance de la aplicación del Protocolo debería ser anual. En los demás aspectos no se encuentran debilidades destacables.

<p>situaciones de acoso en distintos ámbitos: Administración Educativa y dentro de ella en cada provincia etc...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Composición del Comité representativa de los distintos puntos de tratamiento del acoso y centros implicados: dos personas representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las cuales una será técnica en prevención de riesgos laborales especialista en Ergonomía y Psicología y, la otra, será designada en representación del Instituto Andaluz de la Mujer; además dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegado/a de Prevención en el ámbito del Comité de Investigación, que posean formación en ergonomía y psicología • Se establece cuál es la implicación en este Protocolo de distintos órganos. Así, Unidades de Prevención de Riesgos Laborales, actuaciones preventivas; Comité de Seguridad y Salud será informado de las denuncias y participará en las campañas de divulgación etc... • Se prevé Reglamento de funcionamiento del Comité. • Se establecen pautas para llevar a cabo una posible mediación en la valoración inicial de la solicitud y pautas de cómo tomar declaración en el concreto procedimiento. • Entre las medidas cautelares se ofrece la adscripción provisional a otra unidad y el seguimiento del estado de salud de la víctima. • Detalla el contenido del informe. • Se definen los mecanismos de seguimiento y control. Entre ellos se establece que se prestará atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral cuando se produzca la reincorporación después de una baja laboral. 	
--	--

Modelo de Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo en el trabajo y el Establecimiento de un Procedimiento Especial en los Casos en los que puedan producirse en la Empresa del Instituto Andaluz de la Mujer

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Define acoso sexual y por razón de sexo conforme a Ley Orgánica de Igualdad. • Explica características y secuencia del acoso sexual y por razón de sexo. • Distingue entre chantaje sexual y acoso sexual ambiental . • Establece quienes se consideran sujetos activo y pasivos del acoso • Expone las consecuencias que puede tener el acoso en la salud mental y física del acosado y el atentado contra la discriminación que éste supone. • Se relacionan conductas de acoso. • Debe aplicarse, también, al personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo. • Establece que la prohibición de acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal. • Las empresas deben entregar el protocolo a toda la plantilla. • Formación específica en prevención de acoso sexual y por razón de sexo para el personal encargado de gestionar los recursos humanos. • La Comisión constituida para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo también deberá recibir formación al respecto. Sus cuatro miembros responden a la paridad de género y a la paridad de la parte empresarial y de representación de los trabajadores. Pueden contar con asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad. • Detalla exhaustivamente las competencias de la Comisión. • Garantía de Indemnidad • Establece las características del Procedimiento: ágil, confidencial, con respeto a la intimidad, teniendo en cuenta las posibles consecuencias para la salud de la víctima etc. • Entre las medidas cautelares sugeridas se 	<ul style="list-style-type: none"> • Se echan en falta actuaciones de la Comisión en relación con el ámbito de la prevención de riesgos (por ejemplo proponer revisar la evaluación de riesgos) • Dado que es la Comisión quien resuelve tanto en el procedimiento fomal como no formal podían haberse integrado las actuaciones en un solo procedimiento.

<p>encuentran las recogidas en la normas sobre Violencia de Género estatal y de Andalucía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dos procedimientos. El procedimiento no formal busca resolución del conflicto a través de la mediación. ·El otro, puede acabar con apertura de expediente disciplinario o sobreseimiento. • Se prevé la asistencia a la víctima por parte de la Comisión durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. • También se prevé esta asistencia una vez acabado el procedimiento, incluida la gestión ante la Dirección de concretas medidas a adoptar. • Plazo máximo de 15 días de resolución 	
---	--

Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral en la Diputación Provincial de Almería y sus Organismos Autónomos: Código Ético

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Incorpora normas básicas de conducta para garantizar unas relaciones personales y laborales correctas, tomando en consideración la dignidad de la persona. • Define acoso laboral con ejemplos de conductas (Anexo II), algunas relacionadas específicamente con el acoso sexual. • Establece qué no se considerará acoso laboral: aquellas conductas que impliquen un “conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto....pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso” • Concretas medidas para informar y difundir el Protocolo (facilitar copia del mismo, colocarlo en la Intranet de la Diputación...) • Fomenta la evaluación de este riesgo por el Servicio de Prevención. • Procedimiento de Mediación y de Actuación diferenciados. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la elección de la Comisión no se establece cuáles son los criterios para elegir el representante del equipo de gobierno. • Aunque podría sobrentenderse, no se establece si ese representante citado y el del Servicio de Personal, que debe ser licenciado en Derecho, tienen que tener formación específica en tema de acoso • Debería haber habido un tratamiento, también, desde la óptica de la igualdad y no discriminación con referencia, al menos, a la Ley Orgánica de Igualdad y miembros de algún órgano de la Diputación relacionados con la igualdad en la Comisión . Sólo señala que los actos y conductas contrarios a la igualdad de trato, a la no discriminación...serán tratados con arreglo a la legislación vigente.

<ul style="list-style-type: none"> • En la elección del Mediador/a interviene el Comité de Seguridad y Salud • Comisión de investigación con representación del equipo de gobierno; servicio de prevención; delegado de prevención y representante del Servicio de Personal. • Las partes pueden asistir acompañadas de una persona de su confianza, o representante sindical o delegado de personal. • Establecimiento de plazos de resolución. • En la resolución sobre si ha habido o no acoso se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se haya producido, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. • Tratamiento de la información conforme a la normativa de protección de datos. • Se establece que se brindará a la víctima el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento. • Aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos si se produce una situación de acoso entre empleados de la Diputación y de una empresa externa que compartan puesto de trabajo. 	
--	--

Protocolo de Actuación sobre Prevención y Solución de Quejas en Materia de Acoso entre la Diputación de Sevilla y las Organizaciones Sindicales Representativas en la Diputación de Sevilla

Aprobado por el Pleno Corporativo en sesión de 31 de agosto de 2008.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Definición y ejemplos de conductas de acoso. • Definición de persona protegida, demandante, demandado, participantes etc que ayudan en la comprensión del Protocolo • Señala que la prohibición de acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la 	<ul style="list-style-type: none"> • Dado que el acoso atenta directamente contra la igualdad, debería haber intervenido algún órgano relacionado con su protección.en el re

<p>Diputación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrece, por un lado, medidas para prevenir el acoso, cualquiera que sea su modalidad, y, por otro, un procedimiento para actuar en los casos en los que éste se hubiera presentado. • Las dos fases y órganos el procedimiento se distinguen y explican con claridad, • Composición de la Comisión de Asesoramiento con protagonismo del Comité de Seguridad y Salud en su elección. • Funciones de la Comisión detalladas. • Se tendrán en cuenta, en la fase de Investigación los mecanismos de que dispone la normativa de Prevención de Riesgos para la evaluación del acoso como riesgo de origen psicosocial. • Comité de Seguridad y Salud como órgano encargado de dictaminar sobre la existencia de acoso, para lo que se constituye como Comité Arbitral. 	
--	--

Procedimiento de Gestión y Resolución Interna de Conflictos en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo de la Universidad de Almería

Aprobado en Sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 25 de octubre de 2013

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Configura el Procedimiento como herramienta de gestión preventiva aprobado por el Comité de Seguridad y Salud y con encargo de su difusión al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales • Contiene definiciones de acoso • Dos procedimientos (de resolución acordada cuyo responsable es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y ante la propia Comisión de resolución de conflictos) bien diferenciados y coordinados. • Se adjunta organigrama de los procedimientos • Se recoge el contenido mínimo que debe tener la queja de acoso y se aporta un modelo al respecto. • Se recogen plazos de resolución de las actuaciones realizadas en los procedimientos • En el Procedimiento ante la Comisión sólo se 	<ul style="list-style-type: none"> • Se echa en falta el enfoque desde el prisma de la igualdad y no discriminación y, en consecuencia, intervención de los Órganos de Igualdad en alguna fase del procedimiento • No se aplica a estudiantes • No se recoge listado de comportamientos que se consideren acoso sexual • No se especifica la formación que debe tener el mediador designado para el procedimiento de resolución acordada. • Ese mediador puede contar con el apoyo de los profesionales y expertos en la materia pero no se especifica si puede ser personal externo a la Universidad de Almería.

<p>da por terminado el procedimiento si hay unanimidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se establece el período de tiempo en el que los miembros de la Comisión estarán como tales y la pérdida de su condición. • A los miembros de la Comisión y al mediador designado en el procedimiento de resolución acordada se les aplica los supuestos de abstención y recusación. • Se detalla lo que debe recoger el informe de la Comisión que debe ser consensuado y, en caso contrario, puede existir voto particular motivado. • Seguimiento de la aplicación del Procedimiento a través de las convocatorias del Comité de Seguridad y Salud • Garantía de indemnidad 	
---	--

Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo en la Universidad de Cádiz

Aprobado en sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Calificación del acoso sexual y de acoso sexista como riesgos psicosociales que la Universidad debe contribuir a prevenir en la medida en que todo el personal de la Universidad tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Ejemplos de conductas de acoso • Aplicación, también, al personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Cádiz con un contrato de prestación de obra o servicio • Indicación a las empresas y entidades donde los estudiantes realicen sus prácticas de la necesidad de su cumplimiento estricto. • Se dará a conocer a las empresas colaboradoras y a las entidades suministradoras • Fomento de actividades formativas e informativas desde la perspectiva de su consideración como riesgos psicosociales • Informar a la víctima de los servicios de salud laboral o cualquier otro servicio de atención o asesoramiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Duración excesiva del mandato para los miembros de la Comisión elegidos por el Consejo de Gobierno: 4 años, incluso 8 en caso de renovación. • No se determina que hay que entender por “suficiente” en la formación en temas relacionados con discriminación por razón de género y en especial sobre violencia de género en el trabajo que deben poseer los miembros de la Comisión • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • En los ejemplos de recomendaciones que puede hacer la Comisión se echa en falta alguna referida a la prevención de riesgos • Hubiera sido interesante enunciar más instrumentos de divulgación • Se dice que la Unidad de Igualdad y la Comisión realizarán el control y seguimiento pero no se detallan concretas medidas, sólo informe anual de aplicación.

<ul style="list-style-type: none"> • Composición de la Comisión equilibrada y representativa sometidos a abstención y recusación con indicaciones para la sustitución de los miembros: Dirección de la Unidad de Igualdad, del Servicio de Prevención, el Defensor o Defensora Universitaria y una persona representante del PDI, PAS y Alumnado • Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión • Exigencia de sigilo profesional a los miembros de la Comunidad Universitaria que deban intervenir en el procedimiento aportando documentación o dando información • Asignación de códigos numéricos a las partes implicadas para garantizar confidencialidad e intimidad. • Incorpora Anexo recordando infracciones en la materia sobre la base de distinta normativa. • Previsión de posible apertura de expediente disciplinario frente a represalias o cualquier perjuicio por la realización de las funciones de la Comisión 	
---	--

Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba

Aprobado en sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2013

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Justificación normativa detallada: Ley Orgánica de Igualdad; Ley de Igualdad de Género de Andalucía; Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos, Estatuto del Estudiante, Directiva 2006/54 etc... • Señala específicamente que el protocolo se aplica para los casos de acoso por orientación sexual • Aplicación, también, a personas contratadas por terceros que presten servicios en alguno de los centros Universitarios y a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el protocolo • Medios de difusión del protocolo –se encarga Unidad de Igualdad–detallados: documentos divulgativos, elaboración de estadísticas sobre el número de intervenciones, formación específica, sesiones de información... 	<ul style="list-style-type: none"> • No se recoge listado de comportamientos que se consideren acoso • En la composición de la Comisión no señala si las dos personas designadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de la Comisión de Igualdad serán expertos externos o internos • No se determina que hay que entender por “suficiente” en la formación en temas relacionados con discriminación por razón de género y acoso sexual que deben poseer los miembros de la Comisión • No se recoge la recusación y/o abstención de los miembros de la Comisión • El plazo de denuncia es muy corto: un mes desde la comisión de los hechos . • A salvo del informe anual sobre su aplicación no se especifica en que consistirán las medidas de control y seguimiento. • Se echa en falta el tratamiento del acoso desde la perspectiva de la prevención de riesgos

<ul style="list-style-type: none"> • Comisión específica contra el acoso sexual y por razón de sexo de la que debe formar parte, obligatoriamente, un técnico del servicio de prevención • Se recoge específicamente que la Comisión realizará sus funciones con independencia de todo órgano universitario • Exigencia de sigilo profesional a los miembros de la Comunidad Universitaria que deban intervenir en el procedimiento aportando documentación o dando información • Asignación de códigos numéricos a las partes implicadas para garantizar confidencialidad e intimidad. • Apoyo del Servicio de Atención Psicológica de la Universidad a la presunta víctima durante todo el procedimiento • Se establece plazo máximo de un mes desde la admisión a trámite de la denuncia para la resolución del procedimiento 	<p>laborales. Tan sólo hay alguna referencia en los antecedentes normativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso.
--	--

Protocolo para la Prevención y Actuación sobre al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de la Universidad de Huelva

Aprobado en sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 20 de junio de 2014

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Define acoso sexual y por razón de sexo conforme a Ley Orgánica de Igualdad y, además, da definición de conflicto. • Distingue entre chantaje sexual y acoso sexual ambiental. • Expone las consecuencias que puede tener el acoso en la salud mental y física del acosado • Aplicación, también, al personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Huelva con un contrato de prestación de obra o servicio. • Se dará a conocer a empresas y organizaciones colaboradoras y a las entidades donde los estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. • Destaca la composición y selección de su Comisión en cuanto que, además de formar parte de ella el responsable del Servicio de Prevención y el Coordinador o Coordinadora 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se concreta garantía de acompañamiento médico o psicológico a la víctima durante el procedimiento • Sería conveniente concretar los medios de difusión • No señala el período de tiempo en el que formarán parte de la Comisión los expertos en Derecho y Psicología • Debería entrar a formar parte de la Comisión un miembro del Consejo de Alumnos y Representantes de la Universidad de Huelva (CARUH) siempre que en la situación de acoso se encontrara inmerso algún estudiante. El protocolo deja su intervención a criterio de la Comisión. • Aunque está prevista la sustitución de los miembros de la Comisión en caso de abstención y recusación, el Protocolo lo

<p>de la Unidad de Igualdad, son también miembros un experto en Derecho, y otro de Psicología a elección de los dos restantes y de una persona delegada por el Rector de una bolsa de profesionales voluntarios de las respectivas Facultades, y sobre la base de sus currículos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A estos miembros se les aplica abstención y recusación. • Garantía de indemnidad frente a las represalias • Asignación de códigos numéricos a las partes implicadas para garantizar confidencialidad e intimidad. Además, especifica qué órgano será el encargado de custodiar el archivo de las actuaciones: Secretaría General salvo si hay miembro implicado de la misma, en cuyo caso será custodiado por área o departamento que designe la Comisión • Tanto la persona que presenta la denuncia, como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente • Además, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea miembro de la Comunidad Universitaria, así como por un Letrado/a. • Entre las medidas cautelares que puede adoptar la Comisión se encuentran las recogidas en las normas sobre Violencia de Género estatal y de Andalucía. • Se establece un plazo de resolución de 15 días • Se prestará atención personalizada a través de la asistencia por personal especializado tanto para la persona acosada como acosadora tras la finalización del posible expediente disciplinario. • Se ofrece el seguimiento voluntario del caso tras la terminación del expediente disciplinario • Recoge cómo proceder cuando la persona culpable de acoso no es una persona sometida al poder disciplinario de la Universidad de Huelva 	<p>articula como posibilidad, no como obligación, quedando, si no se sustituyera, sin una representación equilibrada</p> <ul style="list-style-type: none"> • No acaban de estar bien articulados y relacionados los dos procedimientos que el Protocolo ofrece. Siendo que se sustancian ante la misma Comisión y que, dentro del procedimiento no formal, ésta puede decidir la apertura del formal, debería existir un solo procedimiento en el que, tras las oportunas actuaciones de la Comisión, o bien se proporcionen pautas de actuación y propuestas que pongan fin a situaciones de conflicto, o bien se inste la apertura de expediente disciplinario en caso de que se confirme un caso de acoso. • La Comisión puede solicitar asesoramiento de una persona experta en la materia, pero no señala si ésta tiene que ser externa o de la propia Universidad
---	--

Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso Sexual y Acoso Sexista en la Universidad de Jaén

Aprobado en sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 26 de julio de 2013

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades

<ul style="list-style-type: none"> • Además de recordar la definiciones establecidas en la Ley Orgánica de Igualdad aporta las que mayor consenso tienen en el ámbito laboral • Enumera conductas que pueden considerarse acoso • Se afirma, específicamente, que esa situación negativa que supone el acoso vulnera, también, la seguridad y salud. • Aplicación, también, al personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Jaén con un contrato de prestación de obra o servicio • Composición de la Comisión muy equilibrada y sensible al tratamiento del acoso desde el punto de vista de igualdad de género y de la seguridad y salud: 4 miembros de la que forma parte un miembro del Comité de Seguridad y Salud; el Director o Directora de la Unidad de Igualdad; El Gerente /Vicerrector de Profesorado o de Estudiantes en función de a quien afecta el acoso y una persona asesora externa que aprueba el comité de Seguridad y Salud a propuesta de la Unidad de Igualdad. • A estos miembros se les aplicará los supuestos de abstención y recusación. En aras de mantener esa representatividad citada, se prevé sustitución en esos casos, al igual que en supuestos en los que, por causas de fuerza mayor, no se pueda tomar parte en ese proceso. • Asignación de códigos numéricos a las partes implicadas para garantizar confidencialidad e intimidad. • Para un mejor estudio del caso, en el contenido de la denuncia se pide que se enumeren las conductas que se consideran relevantes en la situación estimada de acoso y el plazo de tiempo en el que se produjeron esas conductas. • Posibilidad de intervención de personal técnico en mediación antes de intervención de la Comisión • Se establece plazos de resolución: un mes desde la admisión a trámite de la denuncia para la resolución del procedimiento o un máximo de dos meses en el caso de que se necesiten estudios técnicos específicos o por otras razones justificadas • Se detallan medidas para su seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • No se determina que hay que entender por “suficiente” en la formación en temas relacionados con discriminación por razón de género y en especial sobre violencia de género en el trabajo • Entre las posibles recomendaciones que la Comisión puede realizar, hubiera sido interesante poner el ejemplo de alguna relacionada con la seguridad y salud en el trabajo • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se concreta garantía de acompañamiento a la víctima durante el procedimiento • Falta detallar más instrumentos de divulgación • No señala el período de tiempo en el que la persona asesora de la Comisión formará parte de la misma
--	---

Protocolo de Resolución de Conflictos en Materia de Acoso Laboral. Universidad Pablo de Olavide

Aprobado en sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 14 de junio de 2013

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Calificación del acoso sexual y de acoso sexista como riesgos psicosociales. • Justificación normativa detallada. • Definiciones de acoso. • Recuerda aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 171/2004, de 30 de enero, en relación con la aplicación del protocolo al personal de empresas externas contratadas. • Fase de Mediación e Instrucción planteadas de forma clara. • Incorpora modelo de denuncia. • Garantía de indemnidad. • Confidencialidad. • Mediación, salvo excepciones, a través de la Defensoría Universitaria. • La Comisión podrá contar con personas expertas y asesoras que considere oportunas. (Preferentemente especialistas en Ergonomía y Psicología Aplicada y en materia de género e igualdad de la Oficina para la Igualdad) • Servicio de Prevención y Oficina para la Igualdad como órganos encargados de evaluación periódica anual del Protocolo • Abstención y Recusación para los miembros de la Comisión de la Evaluación de Conflictos • Antes de la denuncia, está previsto que la persona afectada pueda acudir a la Defensoría Universitaria para información sobre los procedimientos, trámites y derechos en relación con la gestión de los conflictos psico-sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • No se recoge listado de comportamientos que se consideren acoso. • Plazo de resolución demasiado largo si son necesarios estudios técnicos específicos (90 días). • Sería conveniente concretar los medios de difusión (sólo se hace referencia a la página web y ,para el resto, referencia genérica). • Debería formar parte inherente de la Comisión un representante de la Oficina de Igualdad. • Sería un procedimiento más ágil si fuera la propia Comisión de Evaluación quien decidiera si da trámite a la denuncia. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se prevén mecanismos de acompañamiento, asistencia psicológica, por ejemplo, durante el procedimiento.

Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las Situaciones de Acoso Laboral Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Sevilla

Aprobado en sesión Ordinaria de Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2013

ANÁLISIS DAFO

CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo integrado en el Plan de Igualdad de Género y en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla. • Justificación normativa internacional, europea, estatal y de Comunidad Autónoma. • Consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial que hay que identificar y eliminar. • Definiciones y enumeración de conductas que podrían incluirse dentro del acoso sexual y por razón de sexo. • Aplicación, también, al personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad de Sevilla con un contrato de prestación de obra o servicio • Indicación a las empresas y entidades donde los estudiantes realicen sus prácticas de la necesidad de su cumplimiento estricto. • Se dará a conocer a las empresas colaboradoras y a las entidades suministradoras • Actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización con concretas medidas. A este respecto, cabe destacar la exigencia a todas las empresas que trabajen en las instalaciones de esta Universidad de que sus trabajadores acrediten información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar por el órgano de contratación en los pliegos que rijan en el procedimiento administrativo que se tramite para la adjudicación de un contrato de servicio. Por otro lado, se menciona específicamente la necesidad del desarrollo de la evaluación de riesgos psicosociales que permita detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirla. • Asignación de códigos numéricos a la denuncia como garantía de confidencialidad e intimidad. • La Universidad facilitará los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance para las supuestas víctimas de acoso • Se presta especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia, así como en los casos en que haya podido haber afectación en la salud de las personas implicadas. Se pone especial atención a la continuidad de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo muy completo en el que la única debilidad resaltable es que no concreta la formación ni la procedencia interna o externa del asesor/a especializado/a que puede solicitar el Comité.

<p>trayectoria académica y profesional de las personas afectadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enumeración y explicación detallada de las garantías que debe cumplir el procedimiento (imparcialidad, confidencialidad, diligencia y celeridad, protección de la dignidad, garantía de indemnidad...) • Establecimiento de plazos de resolución • Composición del Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso con representación desde la prevención de riesgos laborales y desde la Igualdad y no discriminación, con concretos expertos en riesgos psicosociales y en el ámbito jurídico • Adjunta formulario de denuncia por acoso 	
--	--

Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

ANÁLISIS DAFO	
CARACTERÍSTICAS INTERNAS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Hay una declaración de principios muy clara en la que se incluye unos compromisos específicos, basados en la tolerancia cero, principio de igualdad, etc. para garantizar y proteger los derechos fundamentales de las personas. • Promulga un procedimiento que garantice la confidencialidad, rapidez, respeto y protección de la dignidad e intimidad de las personas objeto de acoso. • Se establece la definición del acoso sexual según LOIEMH. • Existe el compromiso de crear medidas preventivas, en este protocolo que se dirige a actuar principalmente en materia de sensibilización y formación. • Se crea la Unidad de Protección frente al Acoso (UPA). • Se recoge claramente cómo deberá de ser el inicio del procedimiento, quién puede denunciar y a dónde se ha de dirigir dichas reclamaciones. • Recoge para el procedimiento el principio de confidencialidad y protección de la intimidad y dignidad de las personas que intervienen en el procedimiento. • Se determinan los aspectos a reflejar y que ha 	<ul style="list-style-type: none"> • No se establece la normativa en materia de prevención de riesgo de acoso sexual, es decir, a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. • No se recoge los diferentes tipos de acoso sexual, como son el chantaje sexual y de carácter ambiental siendo definiciones claras y de fácil comprensión. Asimismo, no se determinan algunos ejemplos de acoso siendo muy ilustrativos. • No se eliminan elementos inquisitivos y represivos como pueden ser acosador, acosado, denunciante y denunciado de las definiciones determinadas. • No se determina que el acoso sexual puede afectar a la persona y a la organización negativamente, pues es un riesgo psicosocial. • No interviene ningún servicio relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales u órgano similar. • Únicamente existe el compromiso de crear medidas preventivas, sin determinar cuáles serán, mecanismos de implementación, etc. Por tanto, este protocolo se dirige a actuar principalmente ante posibles situaciones de acoso sexual ya acontecidos y no de

<p>de contener una queja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se establece la posibilidad de una denuncia paralela por instancia administrativa o judicial. • Se declara la implantación de medidas cautelares. • Se recoge el asesoramiento y atención médica, psicológica, profesional, jurídica y social. • Se crean varias Guías de buenas prácticas para la víctima y el Mando. • Existe un formulario establecido para realizar la denuncia por acoso sexual y por razón de sexo. • Se recoge el seguimiento y control de las medidas adoptadas tras la resolución del conflicto. • Se establece una evaluación y control del conjunto del protocolo. 	<p>prevenirlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No intervienen de personas expertas en la materia, a pesar de crear una Unidad específica. • No existe una política de rehabilitación y reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores que hayan podido estar en situación de baja médica por motivo de acoso. • No se establecen diagramas para la mejora del protocolo y aclaración de éste.
---	--

PARTE II

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE GESTIÓN EFICAZ Y EFICIENTE DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Índice.

1. Naturaleza y definición del acoso sexual en el Trabajo.
 - 1.1. Ejemplos de Comportamientos o conductas asociadas al Acoso Sexual.
 - 1.2. Tipos de Acoso Sexual.
2. El tratamiento legal del acoso sexual en el ámbito laboral.
 - 2.1. Normativa Comunitaria.
 - 2.2. Normativa Española.
 - 2.3. Normativa Autonómica Andaluza
3. Consecuencias negativas en todos los ámbitos del acoso sexual
4. Empresas que están obligadas a establecer procedimientos para la prevención y tratamiento del acoso sexual.
5. Garantías ineludibles para una adecuada intervención en materia de acoso sexual.
6. Compromiso empresarial con la Prevención y Actuación del acoso sexual en el Trabajo
7. Ámbito de aplicación del instrumento o herramienta de Prevención y Actuación del acoso sexual en el Trabajo
8. Medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo
9. Procedimiento Formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo.
 - 9.1. Creación de la Comisión Técnica de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a Confidencial frente al acoso sexual en el trabajo
 - 9.2. Iniciación del Procedimiento. El Formulario de denuncia.
 - 9.3. Instrucción del caso e investigación de los posibles hechos
 - 9.4. Resolución de la queja o denuncia mediante posible propuesta de sanción y solución de deficiencias.
 - 9.5. Verificación de la implementación adecuada de las medidas establecidas de solución.

10. Seguimiento y control del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo

1. Naturaleza y definición del acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual en el ámbito laboral es un problema social de múltiples y diferentes dimensiones, siendo reconocida en los últimos años su importancia primordial. Este problema responde a variadas consecuencias negativas en varios niveles, pues afecta a las condiciones de trabajo, al entorno de trabajo, a la víctima y a la organización empresarial. En este sentido, podemos determinar que el acoso sexual en el trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral. Dicha conducta de violencia ha tenido un largo recorrido desde su conceptualización hasta su regulación normativa.

Ahora bien, a la hora de investigar la problemática o de intervenir sobre ella debemos de comenzar por su definición y delimitación a partir de los principales conceptos. En consecuencia, no se pueden diseñar medidas de intervención para identificar, prevenir, medir, actuar y erradicar el acoso sexual en el trabajo, si no disponemos de un marco conceptual claro acerca de qué noción partimos cuando nos referimos a él, lo que nos lleva necesariamente a la revisión del concepto.

Por lo que se refiere al Derecho Comunitario respecto a la definición que regula el fenómeno resulta imprescindible recurrir, en primer lugar, a la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo⁶ y el Código de Conducta para combatir el acoso sexual que la acompañaba, aunque a pesar de ser una norma sin efecto jurídico vinculante, se ha establecido como la más conocida y completa⁷.

⁶ La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aporta una definición a nivel de Derecho Comunitario que reproduce la aportada por esta resolución.

⁷ Anteriormente, en el llamado "Informe Rubenstein" se reconoció relevancia comunitaria en la materia, en el cual se determinaban un conjunto de características, la incidencia real del fenómeno y las posibles pautas para prevenir el acoso sexual. El mencionado Informe sirvió como referente para impulsar su regulación. Para un mayor estudio Vid. Rubenstein, M.: *The Dignity of Women at Work, A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburgo: Commission of the European Communities, 1988.

No obstante, y con posterioridad, aparecería la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 definiendo el acoso sexual, así como la Directiva 2006/54/CE, que partiendo de un concepto similar, incide en la importancia de la prevención de dichas conductas.

Así pues, las distintas definiciones que se han aportado acerca del acoso sexual presentan como rasgo común, que dicho acoso se entiende como *“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo...”*.

Asimismo, es relevante tomar en consideración, en el escenario europeo el *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo* firmado por los interlocutores sociales el 26 de abril de 2007. En dicho acuerdo se determina la necesidad de que los Estados miembros establezcan y definan el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores frente al acoso y la violencia en el trabajo en sus ordenamientos nacionales, con la finalidad de incrementar el conocimiento y la sensibilización de los empleadores, trabajadores y de sus representantes en materia de acoso laboral, en general. Además, se destaca la importancia tanto de las medidas como de los procedimientos de anticipación y tratamiento del problema mediante la identificación, prevención y la reparación de los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

En cuanto al ordenamiento jurídico español, finalmente con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH)⁸, se incorpora en nuestro ordenamiento jurídico un abordaje transversal en el tratamiento del acoso sexual en el ámbito de trabajo, determinando la definición del acoso sexual a través del artículo 7; “acoso sexual y acoso por razón de sexo”. Dicha Ley se establece como de suma importancia en esta materia, siendo la primera norma con rango de ley orgánica en la que se dispone un tratamiento para el acoso sexual laboral.

⁸ BOE núm.71 de 23 de marzo.

En consecuencia, se determina una definición jurídica de **acoso sexual** en el art. 7.1 LOIEMH en los siguientes términos:

“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”.

Por otro lado, dicho artículo 7.2. LOIEMH incorpora la definición de **acoso por razón de sexo** y que complementa al concepto de acoso sexual como formas de discriminación.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La diferencia entre ambas radica en que en el primer caso, el acoso se circunscribe al ámbito de lo sexual y, en el segundo, el comportamiento supone un tipo de discriminación más amplia sin tener porqué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora, sino que se lleva a cabo en función del sexo de una persona. Sin embargo, en ambos casos se produce un efecto nocivo sobre el ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre las personas trabajadoras como sobre la propia organización y la sociedad, en general.

En cualquier caso, tal y como se puede analizar, es muy frecuente que en los instrumentos de prevención y actuación no se determinen ni se delimiten adecuadamente las diferencias conceptuales y sustanciales entre el acoso sexual y por razón de sexo⁹.

⁹ Este error también podemos observarlo en el ámbito jurisprudencial: STSJ de 15 de septiembre de 2011 n.2003/2011 y en la STSJ de 8 de Julio, n.3852/2009, frente a las que sí desarrollan una adecuada calificación de la conducta como acoso sexual AP de 24 de mayo de 2013 n. 162/2013; STSJ, de 2 de abril de 2013 n.2367/2013 y STSJ, de 6 de mayo de 2011 n.1057/2011.

ACOSO SEXUAL	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Naturaleza o carácter sexual.	Comportamiento que se realiza en función del sexo de una persona.

Por otro lado, podemos analizar que el concepto de acosos sexual mejora en coherencia con los contenidos en las diferentes Directivas con respecto a la LOIEMH. No obstante, podemos considerar que continúan siendo insuficientemente clarificadores para abarcar toda la complejidad del fenómeno que pretende definir¹⁰. A pesar de ello, podemos concretar los principales rasgos delimitadores en la definición de acoso sexual en el trabajo:

- se trata de una conducta con componentes de naturaleza de carácter sexual y que atenta contra la dignidad y discrimina a la persona que es víctima de dicha situación.
- Se trata de un comportamiento molesto, intimidatorio e incómodo por lo que se produce una ausencia de reciprocidad de la conducta y crea un entorno laboral hostil, ofensivo y humillante para el trabajador.
- No es necesaria la reiteración de la conducta, ya que con solo un acto de agresión se considera suficiente para apreciar el acoso sexual.
- Incide de manera negativa sobre el entorno de trabajo no solo de las personas acosadas, sino del conjunto de la empresa y sobre las condiciones de trabajo como son sobre la estabilidad en el empleo, en la promoción, etc.

En este caso, el acoso sexual en el ámbito laboral se puede producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo aunque siempre como consecuencia de una relación laboral. Puede ser originado por miembros de la organización

¹⁰ Vid. PÉREZ DEL RÍO, T.: *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*, TEMAS LABORALES núm. 91/2007. Págs. 175-203, pág. 183.

empresarial independientemente del rango jerárquico que desempeñen, no siendo una condición indispensable para que se produzca el acoso. También puede llevarse a cabo por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

Por tanto, es imprescindible determinar que el acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, pues ambos sexos han de ser considerados desde el punto de vista de protección, como posibles destinatarios de las conductas de acoso sexual en el trabajo.

De la misma forma, no debemos olvidar la importancia y el carácter tanto pedagógico como de cambio en la cultura empresarial que se pretende con la elaboración de un instrumento o herramienta contra el acoso sexual en el ámbito laboral. Por ello, deberá ser lo bastante didáctico como para que todos los miembros de la organización empresarial conozcan los tipos de acoso sexual, y así reconocer si se están produciendo, cómo evitar fomentarlos o denunciar dichas conductas siendo testigos de él. Es conveniente incluir las definiciones que provienen de la Ley, no obstante, debemos de ampliarlas para hacerlas más comprensivas a los/las destinatarios/as de su lectura, mediante ejemplos no exhaustivos de tipos de acoso sexual que se pueden instaurar en el ámbito laboral.

Asimismo, hemos de afirmar que son considerables las consecuencias negativas que se alcanzan respecto a la salud de la persona que ha sido víctimas de acoso sexual, por el daño tanto físico como psíquico que puede sufrir mediante la angustia, el temor, la depresión, la inseguridad, el estrés, la pérdida de identidad, el insomnio, etc., incidiendo en la minoración de su rendimiento en el trabajo, así como en el incremento del absentismo laboral.

A este tenor, el entorno de trabajo también se ve afectado generando unos costes relativos al deterioro de la propia imagen de la empresa, empeoramiento del clima laboral, incrementos del absentismo y del presentismo laboral que supone la reducción de la productividad, elevándose también la rotación de personal. Y, además, para la sociedad en general, pues estas situaciones generan costes a los sistemas nacionales de salud afectando negativamente,

en última instancia, a la Sociedad nacional provocando problemas de salud pública, pues son causa de patologías muy graves con gastos en bajas laborales, médico y farmacéutico, etc.



FUENTE: Elaboración propia.

Pues bien, aún no podemos afirmar que exista un consenso generalizado y único en torno a la delimitación del acoso sexual en el ámbito laboral¹¹. No obstante, desde la entrada en vigor de la LOIEMH han sido importantes las diversas actuaciones en dicha materia, aunque aún siguen siendo insuficientes, como podremos analizar en los siguientes apartados.

1.1. Ejemplos de comportamientos o conductas asociadas al acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser muy variadas, se manifiestan de diversas formas y con distinta intensidad. Estas conductas pueden ir desde comportamientos no verbales, acciones físicas, hasta

¹¹ Vid. PÉREZ, R. *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital, 12 (2), 2012, págs.199-206.

comentarios verbales, sin embargo, no existe un listado cerrado de aquellas conductas y comportamientos específicos que se pueden considerar acoso sexual. Ahora bien, a modo de ejemplo no exhaustivo y sin ser excluyente o limitador, es adecuado determinar algunos comportamientos que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

De modo que, la definición del acoso sexual debe de ser lo más completa para una comprensión del fenómeno y para una mayor eficacia en materia de prevención y en la actuación ante posibles situaciones de acoso, en la cual deben de quedar claros sus tipos así como proporcionar ejemplos de actuaciones de acoso sexual y sus efectos o consecuencias negativas.

Por ello, de manera no exhaustiva, algunos de las acciones que pueden constituir un acoso sexual pueden ser los siguientes:

CONDUCTAS VERBALES	ACCIONES FÍSICAS	CONDUCTAS VERBALES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Miradas hacia el cuerpo desagradables. ✓ Gestos obscenos. ✓ Exposición de fotografías, imágenes o dibujos sexuales no consentidos. ✓ Notas y cartas ofensivas. ✓ Mensajes, cartas y correos electrónicos con contenido sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, ✓ Rozamientos o un acercamiento excesivo e innecesario; ✓ Pellizcar o tocar indeseadamente. ✓ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” partes sexuales del cuerpo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto. ✓ Abusos verbales deliberados de contenido sexual. ✓ Invitaciones o peticiones impúdicas o comprometedoras de carácter sexual. ✓ Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial

	✓ Agresiones físicas.	o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
--	-----------------------	--

FUENTE: Elaboración propia.

Como podemos analizar en la tabla anterior se detalla a modo de ejemplos algunos de los posibles comportamientos que pueden considerarse formas de manifestaciones de acoso sexual en términos que lesionan la integridad e indemnidad sexual de la persona. No obstante, solo son algunos ejemplos no excluyentes, pues cualquier otro comportamiento que genere una discriminación y la ofensa a la dignidad así como el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora podrá considerarse como comportamientos o actos que son constitutivos de acoso sexual.

1.2. Tipos de acoso sexual.

La LOIEMH en sus art.7.1 y 7.2, introduce algunos de los elementos definitorios de comportamientos discriminatorios y que atentan contra la dignidad de la persona aplicables al ámbito laboral, como son sus dos manifestaciones mediante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sin embargo, adolece de una definición clara y suficiente de dos fenómenos diferentes, y que tradicionalmente han sido aceptados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales, como son el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

En este contexto, la doctrina tanto internacional como nacional han venido definiendo el **chantaje sexual, acoso “quid pro quo” o acoso de intercambio**, como:

Aquel realizado por una persona, no siendo un aspecto necesario la relación jerarquía ni una posición de poder o ventaja y que consiste en exigir prestaciones de índole sexual a otra persona a cambio de realizar o no algo.

Y el denominado como **acoso ambiental**:

Tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, desagradable, intimidatorio, humillante, amenazador, ofensivo e inseguro para la persona acosada.

De modo que, no sólo conforman acoso sexual los episodios más graves, sino que independientemente de su gravedad lo constituyen tanto el chantaje sexual o acoso de intercambio como el acoso ambiental.

2. El tratamiento legal del acoso sexual en el ámbito laboral.

Es también importante destacar el marco normativo en materia del acoso sexual en el trabajo, donde el tratamiento legal que ha determinado al acoso sexual ha pasado, en los últimos años, de abordarse jurídicamente a través de la vulneración de los derechos fundamentales, principalmente, a ser reconocido como un tipo de conducta sancionable propia y a ser establecido como un comportamiento que se ha de sancionar individualmente. Esto es, a contemplarse explícitamente como un delito así como también como una infracción laboral grave.

2.1. Normativa Comunitaria.

NORMATIVA	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
<p>Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. [Diario Oficial C 27 de 4.2.1992].</p>	<p>Promueve una mayor concienciación, a todos los niveles, sobre el problema del acoso sexual en el trabajo y sus consecuencias. Delimita el concepto de acoso sexual en el ámbito laboral. Acompaña a la Recomendación un Código de conducta que constituye una orientación práctica para las organizaciones empresariales y sindicales.</p>
<p>Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.</p>	<p>La Comisión determinó una Comunicación relacionada con una primera fase de consultas a los interlocutores sociales acerca de la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.</p>
<p>Comunicación de la Comisión, de 19 de marzo de 1997, relativa a la segunda consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.</p>	<p>La Comisión adoptó una comunicación por la que proyectaba la segunda fase de consultas de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el ámbito</p>

	laboral.
Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, referente a la revisión de la legislación en la materia de acoso sexual en el ámbito laboral.	Solicita de los Estados miembros revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen sobre el acoso sexual en el trabajo.
La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.	Actualización de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo.	Acuerdo Marco suscrito en el contexto del diálogo social y firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos (CES, CEEP, UEAPME, ETUC y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC). La finalidad perseguida fue identificar, prevenir y gestionar las posibles situaciones de violencia en el ámbito laboral.

FUENTE: Elaboración propia.

2.2. Normativa Española

Como podemos analizar en la siguiente tabla, el acoso sexual en el trabajo se puede determinar como una conducta que vulnera y atenta contra un importante número de derechos fundamentales básicos, determinados en la Constitución Española (en lo sucesivo, CE). En este sentido, los derechos a los que nos referimos son: el derecho a la dignidad de la persona (Art. 10.1 CE), el derecho a la igualdad (Arts. 14 CE), el derecho a la integridad física y moral de los/la trabajadores/as (Art. 15CE) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1CE).

Igualmente, y en relación a los derechos fundamentales, el entramado de la *Constitución Española* regula el derecho a la seguridad en el trabajo (Art. 40.2) y determina que la ciudadanía posee la posibilidad de recabar la tutela de los derechos citados ante los Tribunales ordinarios y a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (Art. 53.2).

ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 9.2.	“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social”.
Artículo 10.1.	“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.
Artículo 14.	“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.
Artículo 15.	“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.
Artículo 18.1.	“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.
Artículo 35.1.	“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.
Artículo 40.2.	“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.
Artículo 53.2.	“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”.

FUENTE: Elaboración propia.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) establece en su artículo 4.2 e) el derecho de los trabajadores *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*. No obstante, debemos de contempla que no existe ninguna definición de dicha conducta de acoso.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 4.2.	<p>“... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:</p> <p>d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</p> <p>e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 54.2.	<p>“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.</p> <p>2. Se considerarán incumplimientos contractuales:</p> <p>g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.</p>

FUENTE: Elaboración propia.

En desarrollo de los anteriores principios se promulga, en lo referente al empleado público, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, (en adelante EBEP) en cuyo artículo 95, apartado 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave toda actuación que suponga un acoso sexual y por razón de sexo.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 14.	<p>“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:</p> <p>h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.</p> <p>i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.</p>
Artículo 95.	<p>“2. Son faltas muy graves:</p> <p>b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,</p>

	discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.
--	--

FUENTE: Elaboración propia.

Análogamente, estas conductas inadmisibles e injustificables, han sido también sancionadas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 17.	<p>“1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:</p> <p>f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados.</p> <p>k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.</p>
Artículo 72.	<p>“2. Son faltas muy graves:</p> <p>p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.</p> <p>3. Tendrán consideración de faltas graves:</p> <p>e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo”.</p>

FUENTE: Elaboración propia.

Por añadidura, cuando el empleador incurre en el tipo delictivo previsto en el artículo 184 del Código Penal, este es considerado como autor de un delito de acoso sexual en el ámbito laboral.

CÓDIGO PENAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 184.	<p>1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.</p> <p>2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariándose de una situación de superioridad laboral, docente o</p>

	<p>jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.</p> <p>3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.</p>
--	---

FUENTE: Elaboración propia.

También, se realiza una referencia al acoso sexual en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social. En este sentido, podemos considerar que sin duda se trata de artículos de gran importancia ya que significan que, de forma clara y expresa, se dispone que el empresario es sujeto responsable respecto de las infracciones en que incurran durante la relación laboral y de cualquier conducta de acoso realizada en su ámbito de organización como responsable por omisión por una conducta que ha tenido lugar en el ámbito laboral de su empresa, aunque no sea el propio empleador el sujeto activo, pues debería de haber adoptado las medidas o acciones necesarias para evitarlas.

LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL EL ORDEN SOCIAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 8.	<p>Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:</p> <p>“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.</p> <p>13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.</p> <p>13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzar las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.</p>
Artículo 12.	<p>Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:</p> <p>“7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones</p>

	transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.
Artículo 40.	<p>Cuantía de las sanciones:</p> <p>“1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:</p> <p>c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.</p> <p>2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:</p> <p>b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.</p> <p>c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros”.</p>

FUENTE: Elaboración propia.

Por tanto, el empleador es el responsable de mantener espacios laborales exentos del riesgo de acoso sexual en el trabajo, lo cual nos reconduce al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

De modo que, la configuración legal de las obligaciones empresariales en materia de prevención del acoso sexual en el trabajo se ha concretado de forma importante a través del contenido del artículo 16 de la LPRL. Como son mediante la realización de la evolución de riesgos psicosociales (artículo 16.1 y 16.2 LPRL), la investigación de los daños para la salud (art. 16.3 LPRL), la formación (18.1 LPRL) y la adscripción a puestos de trabajo compatibles a su circunstancias personales (artículo 25.1 LPRL), los cuales vienen a delimitar las obligaciones empresariales en esta materia.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 4.	“1. Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

	<p>2. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.</p> <p>3. Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.</p>
Artículo 14.	<p>“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.</p> <p>“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.</p> <p>2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”</p>
Artículo 15.	<p>“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:</p> <p>a) Evitar los riesgos.</p> <p>b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.</p> <p>g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.</p>
Artículo 16.	<p>“1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.</p> <p>Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:</p> <p>a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados</p>

	<p>químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.</p> <p>b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.</p> <p>El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.</p> <p>Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.</p> <p>2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos”.</p>
--	---

FUENTE: Elaboración propia.

Con respecto a su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, en la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social; queda determinado que el trato discriminatorio y el acoso son supuestos susceptibles de iniciar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales.

LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 26.2.	“2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184”.
Artículo 95.	“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes”.
Artículo 96.	“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
Artículo 180.4.	4. “Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”.

FUENTE: Elaboración propia.

Sin embargo, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se produjo un punto de inflexión de relevancia en cuanto al tratamiento legal del acoso sexual en el trabajo.

Por ello, se ha evolucionado de la concepción de una conducta que se encuentra directamente relacionado con la dignidad de la persona y cuya infracción podía dar lugar a medidas sancionatorias y reparadoras, a

considerarlo como un acto discriminatorio de la persona. Esto es, ha generado la introducción del acoso en el trabajo al sistema de tutela y protección, así como a su consideración como riesgo que afecta a la dignidad y libertad sexual, y también a la salud e integridad del trabajador, lo que permite un nuevo tratamiento de carácter preventivo.

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 7.	<p>“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.</p> <p>2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>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”.</p>
Artículo 9.	<p>“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.</p>
Artículo 10.	<p>“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”.</p>
Artículo 12.	<p>“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.</p> <p>2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de</p>

	este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos”.
Artículo 13.	“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.
Artículo 14.5.	“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.
Artículo 27.3	“3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: (...) c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.
Artículo 46.2.	“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.
Artículo 48.	1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
Artículo 51.	“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el

	<p>desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>(...)</p> <p>e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 62.	<p>“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:</p> <p>a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.</p> <p>d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.</p>

FUENTE: Elaboración propia.

2.3. Normativa Autonómica Andaluza

En la Ley Andaluza se establece una consideración singular de aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, ya que atentan contra la seguridad y salud laboral, por lo que su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, no obstante, sin perjuicio de otras responsabilidades que derive de dichos comportamientos. Por tanto, se establecerán medidas que deberán de acordarse con los representantes legales de los/las trabajadores/as, tales como códigos de buenas prácticas, campañas de sensibilización o acciones de formación e información (art. 30.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género de Andalucía).

LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE ANDALUCÍA.	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 3.	“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 acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.

	<p>(...)</p> <p>6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.</p>
Artículo 26.1.	<p>1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 27.1.	<p>“1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación”.</p>
Artículo 30.	<p>“1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.</p> <p>Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.</p> <p>3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.</p> <p>5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus</p>

	competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.
Artículo 33.	“La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas”.
Artículo 35.	“1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará: (...) d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo”.

FUENTE: Elaboración propia.

3. Consecuencias negativas en todos los ámbitos del acoso sexual.

Tras repasar las definiciones y el tratamiento legal referente al acoso sexual, conviene advertir que medirlo no es un aspecto fácil. Como hemos podido comprobar con anterioridad, existe un problema a la hora de conceptualizar qué es acoso sexual en el trabajo y cuáles son las conductas a tratar. A pesar de ello, para aclarar esta cuestión se han realizado múltiples estudios, investigaciones, entre otros documentos desde distintos puntos de vista para tratar el acoso sexual en el ámbito laboral.

En este contexto, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que data del año 2011, analiza todos los aspectos relevantes de las condiciones de trabajo y su relación con la salud y seguridad de los trabajadores en los que se incluyen aquellas conductas violentas a las que han estado sometidos estos. Ahora bien, las conductas de violencia en el trabajo se han de encuadrar dentro de un contexto más amplio de violencia que el acoso sexual. Por ello, mediante la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se ha adoptado una definición de violencia amplia, que abarca las diferentes manifestaciones estructurales de la violencia laboral, ya sea física o psicológica.

Por consiguiente, podemos determinar que según dicha Encuesta las conductas violentas a las que con más frecuencia determinan haber estado expuestos los trabajadores son las siguientes:

- a) agresiones verbales, rumores o aislamiento social,
- b) amenazas de violencia física y
- c) violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

Así, a medida que aumenta el tamaño de plantilla de trabajadores podemos observar un incremento de exposición a conductas violentas. Ahora bien, el número de ocupados y afectados por conductas violentas en empresas de menos de 11 trabajadores es inferior, con un 8,1% de los trabajadores, frente al 16,3% de los trabajadores que han sufrido alguna conducta de violencia en organizaciones empresariales de 250 o más trabajadores. De modo que, aquellas plantillas superiores a 250 trabajadores, un 11,5% se encuentra sometido a *agresiones verbales, rumores o aislamiento social* y un 6,9% a *amenazas de violencia física*.

En este sentido, se observa que los trabajadores expuestos a conductas violentas en el trabajo manifiestan *dolor de cabeza* (26,4%), *problemas para conciliar el sueño* (22,9%) y *estrés, ansiedad o nerviosismo* (38,2%).

CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL ÁMBITO LABORAL	% DE TRABAJADORES
Amenazas de violencia física	3,8
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,6
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	2,4
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,4
Agresiones verbales, rumores o aislamiento social	7,3
Discriminación por la edad	0,6
Discriminación por la nacionalidad	0,8
Discriminación sexual/discriminación por género	0,6
Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel	0,4

Discriminación por la religión	0,1
Discriminación por una discapacidad	0,1
Discriminación por la orientación sexual	0,1

FUENTE: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011.

Por otra parte, en el conjunto de las dimensiones organizativas que favorecen las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, podemos encontrarnos las siguientes:

- deficiente organización del trabajo,
- ausencia de reconocimiento y apoyo social,
- altas cargas de trabajo,
- clima de trabajo estresante,
- conflictos de rol,
- flujos insuficientes de información,
- comunicación deficitaria y, en general,
- existencia de una cultura de tolerancia a las conductas de acoso sexual.

En este contexto, diversos estudios han descrito las consecuencias negativas que se instauran en el ámbito de trabajo en los que se producen prácticas de acoso sexual. Por ello, podemos determinar que a nivel de consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente tanto a la organización empresarial como sobre las personas.

Consecuencias para la organización empresarial y para la plantilla de trabajadores.

El acoso sexual tiene consecuencias en la organización en la que se produce. Por ejemplo, el acoso sexual en el trabajo:

- ✓ repercute sobre la satisfacción laboral,

- ✓ incrementa el absentismo laboral,
- ✓ reduce la productividad,
- ✓ disminuye la motivación lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo,
- ✓ crea ambientes de trabajo tóxicos y hostiles,
- ✓ genera costes derivados de las bajas laborales,
- ✓ pérdida de valores de la organización,
- ✓ mala imagen pública de la empresa, etc.

Consecuencias sobre la persona que sufre acoso sexual.

Asimismo, también el acoso sexual tiene consecuencias en los distintos ámbitos de la vida tanto familiar, como social y laboral de quienes lo padecen, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Pues bien, se ve afectada la salud psicológica y física de los trabajadores; mediante el estrés como son:

- ✓ los traumas emocionales,
- ✓ la ansiedad,
- ✓ la depresión,
- ✓ estados de nerviosismo,
- ✓ sentimientos de desesperación y de indefensión,
- ✓ irritabilidad,
- ✓ malestar,
- ✓ impotencia,

- ✓ inseguridad en el trabajo y
- ✓ de baja autoestima.

Además de trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, entre otras, que en definitiva, son sintomatología física asociada a estrés. Como consecuencia, la calidad de vida de la persona acosada sexualmente se deteriora generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Por ello, el conocimiento de un supuesto caso de acoso sexual es un aspecto relevante en la organización empresarial por su principal importancia en la quiebra de los valores de la organización y en la dignidad de la persona afectada. En consecuencia, la respuesta desde la empresa debe ser completamente garantista para todas las partes, aunque estableciendo un mecanismo de apoyo con respecto a la presunta víctima de acoso sexual.

4. Empresas que están obligadas a establecer procedimientos para la prevención y tratamiento del acoso sexual.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras a elaborar planes de igualdad junto a la representación legal de los/las trabajadores/as. Ahora bien, como podemos recordar, dentro de las conductas a intervenir en el ámbito laboral y que se establece esta Ley se encuentra el “acoso sexual”. Por ello, desde el año 2007 la mayoría de las empresas que han elaborado planes de igualdad, ya fuera por el tamaño de su plantilla de más de 250 trabajadores o por indicación del convenio colectivo de referencia, han circunscrito el compromiso de establecer unos instrumentos o protocolos en este sentido, acordados con la representación sindical, tal y como establece la normativa.

Por otro lado, aquellas empresas de menos de 250 personas trabajadoras no están obligadas a elaborar dichos planes de igualdad, no obstante, esto no las exime de la obligación legal de poner en marcha actuaciones de prevención y procedimientos para su posible queja o denuncia. De manera que, podemos

afirmar que todas las organizaciones empresariales, independientemente del número de trabajadores en plantilla y su tamaño, están obligadas a prevenir y ofrecer para su tratamiento en el caso en el que puedan producirse quejas o denuncias.

Igualmente, el art. 37 de la CE determina, y a los efectos que aquí interesan, el derecho a la negociación colectiva y de adoptar medidas de conflicto, es decir, a establecer unos medios de solución extrajudicial de conflictos de acoso sexual en el trabajo. Por esta razón, se ha reconocido la posibilidad de establecer los procedimientos para la intervención en materia de acoso sexual en la ordenación de las relaciones laborales (art. 83.3 ET y 2.2 LPRL), acordados mediante la dirección de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, de instrumentos alternativos a la vía judicial para solucionar dichos conflictos, dotándolos de la misma eficacia y valor normativo que los convenios colectivos.

5. Garantías ineludibles para una adecuada intervención en materia de acoso sexual.

Como podemos recordar, un enfoque global del problema exige la necesidad del desarrollo e implementación de una política para hacer frente a este tipo de comportamientos.

Por un lado, se han de elaborar acciones que promuevan el desarrollo de una cultura de no violencia, planteando actuaciones preventivas que aseguren el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, determinado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y, por otro lado, actuaciones ante posibles casos de acoso sexual, como muestra de que la empresa no sólo lo previene, sino que no lo tolera y lo castiga, implicándose en su erradicación.

Dicha prevención de las conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo deberá quedar incorporada al Plan de Prevención de la organización empresarial, integrándose a su vez en los sistemas de gestión existentes en la

misma (Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales¹² y Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención¹³, sobre la integración de la prevención en la empresa).

Precisamente, la prevención del acoso sexual no es una cuestión sencilla, no obstante, mediante el Código Práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, se pretenden la orientación de los/as empresarios/as, de los sindicatos y de los/as trabajadores/as para prevenir el acoso. Asimismo, se garantiza la protección a través de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita, mediante instrumentos planificados y consensuados con los/as trabajadores/as y sus representantes (art. Arts.18 y 34 LPRL y art.48 LOIEMH). De modo que, se debe de establecer como mínimo uno de los instrumentos de acción, como son:

- los protocolos de prevención y actuación,
- códigos de buenas prácticas,
- planes de igualdad o
- cláusulas de negociación colectiva.

Centrándonos ya en el fenómeno del acoso sexual, en los códigos de prevención, protocolos de actuación y prevención, planes de igualdad o las cláusulas de negociación colectiva que abordan esta cuestión, suele incluir:

1. Compromiso empresarial con la prevención y actuación del acoso sexual en el Trabajo.
2. Definición de acoso sexual y ejemplificación de posibles conductas de acoso.
3. Normativa acerca del acoso sexual en el entorno de trabajo.
4. Medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

¹² BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003.

¹³ BOE núm. 127, de 29 de mayo de 2006.

<p>5. Procedimiento Formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Comisión Técnica de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a frente al acoso sexual en el trabajo. • Iniciación del Procedimiento. El Formulario de denuncia. • Instrucción del caso e investigación de los posibles hechos. • Resolución de la queja o denuncia mediante posible propuesta de sanción y solución de deficiencias. • Verificación de la implementación adecuada de las medidas establecidas de solución.
<p>6. Seguimiento y control del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo.</p>

FUENTE: Elaboración propia.

En definitiva, a la hora de diseñar el desarrollo de una política de intervención en materia de acoso sexual en el trabajo, podemos determinar algunas condiciones y garantías imprescindibles para toda acción, como son las siguientes:

GARANTÍAS	ACLARACIÓN DE LAS GARANTÍAS
Negociación de las actuaciones	Los instrumentos de acción, el contenido y las actuaciones deberán ser negociados y acordados entre empresarios y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
Confidencialidad	Toda intervención interna que desarrolle la empresa deberá preservar la más estricta confidencialidad. Ahora bien, dicha confidencialidad será puesta en conocimiento de todas las personas que intermedien de forma expresa, por tanto, tendrán la obligación de guardar confidencialidad. Las posibles transgresiones de la confidencialidad requerida podrán conllevar determinadas sanciones laborales o de otra índole.
Objetividad e imparcialidad	Las personas intervinientes en la investigación y resolución del posible caso de acoso sexual, no se deberán de dejar influir por consideraciones personales en sus valoraciones o en su comportamiento y acciones. Además, no podrán tener, ni haber tenido, relación laboral alguna de dependencia o ascendencia, ni conexión con ninguna de las partes. Igualmente, no debe existir relación de amistad ni de animadversión con las mismas.
Rapidez y diligencia	Se deberá de establecer unos plazos temporales adecuados para la máxima agilidad en la resolución del posible caso de acoso sexual, sin que supongan merma alguna en la garantía de rigor del procedimiento.
Contradicción	Se deberá de garantizar la audiencia imparcial para un tratamiento

	justo de todas las personas afectadas. Por ello, todas las personas que intervienen han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados de acoso sexual.
Presunción de inocencia	Las personas afectadas directamente por el posible caso de acoso sexual tendrán la presunción de inocencia. Asimismo, serán informadas de la naturaleza de los hechos y tendrán la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso. No obstante, se podrán determinar las medidas cautelares necesarias durante el procedimiento.
Protección de las personas	Durante el proceso, así como tras la resolución del posible caso de acoso sexual, es responsabilidad de la empresa velar para que no se produzca represalia alguna a las partes intervinientes en el proceso. De modo que, además de las medidas cautelares que se puedan establecer, la persona denunciante podrá solicitar el traslado del puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales. Igualmente, tras la resolución del caso, se deberá de ir informando periódicamente de la situación de ausencia de represalias.
Privacidad	Todas las investigaciones desarrolladas se han de llevar a cabo en un entorno seguro y privado y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada y de las personas que intervienen en el caso.
Protección de la salud de las víctimas	La organización empresarial deberá de adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de aquellos trabajadores afectados.
Apoyo y asesoramiento de las víctimas	La persona denunciante deberá de recibir apoyo, asesoramiento y atención de sus posibles condiciones de sufrimiento por el posible caso de acoso sexual padecido. Por ello, las organizaciones empresariales deben posicionarse proactivamente en beneficio de la presunta víctima, facilitando todo el apoyo y asesoramiento preciso permanente en todas las etapas del proceso que se inicia, independientemente de las acciones de la propia denunciante al respecto.

FUENTE: Elaboración propia.

Conviene destacar, que la negociación colectiva anterior a la LOIEMH ya venía estableciendo cláusulas en este sentido. No obstante, aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa mediante convenio colectivo y dirigido al tratamiento y prevención del acoso sexual, es muy recomendable que la empresa adopte una política activa propia frente a dichas conductas para que ésta se encuentre adaptada a sus especificidades y a su entorno. Con ello se mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización de los/as trabajadores/as y de clientes y

proveedores. En este sentido, a partir de la promulgación de la LOIEMH este conjunto de medidas han comenzado a tomar cuerpo a través de los Planes de Igualdad y de los protocolos de actuación y prevención del acoso sexual.

En suma, la empresa con la colaboración de los representantes legal de los/as trabajadores/as ha de implantar políticas, que garanticen entornos laborales libres de acoso sexual donde se respete la dignidad y seguridad y salud de todos los/as trabajadores/as. Por ello, las acciones han de dirigirse, por un lado, a la *prevención* de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad, integridad, y dignidad y, por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación para detener dichas situaciones que ya se han constatado de acoso, estableciendo acciones *reactivas* mediante procedimientos y garantías para el tratamiento de las quejas o denuncias.

Por consiguiente, el objetivo de esta guía es llamar la atención sobre un ámbito crítico del modo de prevenir y actuar en la materia de acoso sexual en las empresas para someter a revisión desde una índole social y de salud y seguridad laboral. De modo que, revisaremos a continuación las principales características que han de estar presentes en todos los Protocolos de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo.

6. Compromiso empresarial con la prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo.

Todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que integren su plantilla, tienen la obligación legal de establecer medidas de prevención, actuación y protección frente al acoso sexual.

Un enfoque primordial del problema requiere que para la erradicación del acoso sexual se han de promover acciones antes, incluso, de que existan denuncias o quejas. Todo ello hace que las organizaciones empresariales y la representación de los trabajadores deban trabajar al unísono y comprometidamente en una doble dirección:

- prevenir el acoso sexual.

- establecer los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita.

Ahora bien, por lo que se determina en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales¹⁴, podemos concretar que no establece normas específicas relativas al acoso, pero según reitera la doctrina de forma mayoritaria, en el marco de prevención del acoso los criterios que debemos de tener presentes son los generales frente a cualquier tipo de conducta de cualquier naturaleza susceptible crear un riesgo para el trabajador o trabajadora en el ámbito de la empresa.

Por tanto, el art.14.1 de la LPRL establece que *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*. Asimismo, en su apartado segundo, señala que *“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. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...)”*.

Igualmente, el art. 48.1 de la LOIEMH determina la obligación de todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo como puede ser la adopción de códigos éticos, protocolos de actuación, medidas disuasorias y de prevención en el ámbito laboral, etc., constituyendo instrumentos o herramientas que facilitan y garantizan la implantación de un entorno de trabajo libre de acoso.

De modo que, por lo que respecta a la prevención frente al acoso sexual en el trabajo, y como primera acción para construir un ambiente de trabajo exento de este tipo de riesgos, los empleadores junto con la representación legal de los trabajadores deberán de elaborar una “Declaración de principios o

¹⁴ BOE núm. 269, de 10 de Noviembre.

compromisos frente el acoso sexual” con carácter público y ampliamente difundido. En ella se han de establecer de manera clara y expresamente que todos/as los trabajadores/as de la empresa, sea cual sea su rango jerárquico, deben ser respetados su dignidad, que no se permitirá ni tolerará ni la discriminación ni el acoso sexual y que todo trabajador/a tiene derecho a presentar quejas o denuncias sin miedo a represalias.

Esta perspectiva de actuación mediante la prohibición expresa por parte de la dirección empresarial de las situaciones de acoso sexual tiene como objetivo principal crear un ambiente de trabajo exento de acoso, en el que se instaure un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Además se prohíbe expresamente todas aquellas conductas inadecuadas que se generen en el ámbito de trabajo, y no solo para la persona acosada, sino para el conjunto de la organización empresarial y así prevenir un ambiente de trabajo incómodo y tóxico. Esto es, el acoso sexual en el ámbito laboral no se trata de un conflicto interpersonal o individual y reducido a la esfera íntima o personal de los individuos, sino que también se trata de un problema social en el que la organización empresarial también tiene responsabilidad.

Por ello, la empresa no deberá de tolerar la presencia de dicho fenómeno en el marco de la organización laboral, existiendo un compromiso real para prevenirlo y dar la respuesta más idónea cuando se produzca a través de los Procedimientos de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Dichas declaraciones se pueden realizar por la voluntad del empresario mediante los códigos de conducta, o también, se pueden integrar en la negociación colectiva manifestándose a través de los convenios colectivos, así como mediante los Planes de igualdad.

Sin embargo, es imprescindible especificar que a pesar de que se determine una regulación convencional específica aplicable a la empresa, como puede ser el convenio colectivo de carácter supraempresarial dirigida al tratamiento y

prevención del acoso sexual, es primordial que la empresa adopte una política activa propia frente a dicho tipo de acoso y adecuada tanto a sus especificidades particulares como a su entorno de trabajo. De modo que, se mejorará la eficacia y la implementación de la normativa y aumentará la sensibilización de las personas de su organización, así como de clientes y proveedores.

Tales *Compromisos o Declaración de principios* han de tener la máxima difusión posible dentro de la empresa, dando a conocer esta política preventiva y de actuación de forma activa y continuada, es decir, desde:

- el proceso de acogida de los trabajadores,
- en todas las acciones formativas y
- por otros medios con los que sea posible (correos electrónicos, página web, tablón de anuncios, dípticos, póster, etc.)

En dicha sensibilización específica sobre el acoso sexual para toda la plantilla de trabajadores/as, el art. 48.2 de la LOIEMH establece que los representantes de los mismos deberán de contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, así como mediante la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En el caso de las entidades públicas, la “Declaración de principios o compromisos frente el acoso sexual” se encuentran también especificados expresamente en el art. 62 de la LOIEMH, aunque cuantiosos protocolos han sido influenciados por lo determinado en el Protocolo de la Administración General del Estado¹⁵, en su apartado 2.3 y que recoge los siguientes compromisos:

¹⁵ Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al

“Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cada Departamento, Organismo o Entidad Pública deberá:

- Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración debe llegar a todas las personas que trabajen dentro de su ámbito de dirección y/o organización.*
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.*
- Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.*
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.*

En definitiva, conviene subrayar que, la dirección de la empresa, los mandos intermedios y toda la plantilla de trabajadores/as de la empresa tanto pública

acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. BOE núm. 189, de 8 de Agosto.

Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553>

como privada, han de contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

7. Ámbito de aplicación del instrumento o herramienta de prevención y actuación del acoso sexual en el Trabajo.

Generalmente en los protocolos de prevención y actuación del acoso sexual en el Trabajo, se determina el ámbito de aplicación del mismo, donde la mayoría exponen los sujetos que se encuentran amparados a la norma, así como las estructuras, niveles y departamentos a los que son aplicables.

Conviene destacar, que dichos instrumentos o protocolos suelen aplicarse a todo el personal de la empresa, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma. Sin embargo, algunos expresan las categorías jerárquicas de personal a las que se aplican. Igualmente, existe la posibilidad de que su aplicación se extienda fuera del propio personal miembro de la organización empresarial o si se encuentra o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la organización empresarial, al igual que al personal relacionado a contratadas o subcontratadas y puesto a disposición por las ETT's, o bien, con personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

8. Medidas para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Es fundamental la planificación de la prevención del acoso sexual en el entorno laboral para su erradicación, teniendo siempre presente las características de la organización empresarial a la que se dirige.

Ante esto, el artículo 40.2 de la Constitución Española establece la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, mediante una política de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. En definitiva, y dentro de la prevención de los riesgos laborales se debe realizar una prevención del acoso sexual. En este sentido, la omisión de las obligaciones

preventivas puede constituir una infracción del orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales.

Por ello, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina en su artículo 4, que "*se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo*". Asimismo, y en el mismo artículo define el daño derivado del trabajo como "*las enfermedades, patologías, o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*". De modo que, el acoso sexual es comprendido como un riesgo psicosocial, recibiendo la misma consideración que cualquier otro tipo de violencia que se produzca en el ámbito laboral y que cause o pueda llegar a causar daño físico, psíquico o moral de los trabajadores. En consecuencia, la acción preventiva deberá realizarse como para cualquier otro riesgo laboral, es decir, aplicando los principios de la acción preventiva (art.15 LPRL), para intervenir con el fin de eliminar los riesgos y, si no es posible, evaluarlos y controlarlos.

Ahora bien, es imprescindible que el enfoque preventivo del acoso sexual en el trabajo trascienda de la cuestión individual, centrándose en las condiciones y organización del trabajo, al entender que este tipo de riesgos se encuentra directamente relacionado a dos aspectos importantes, como son, la organización del trabajo y las relaciones personales en el ámbito laboral. Con el propósito de producir una mayor difusión entre los trabajadores de la plantilla y su negociación con el personal y la representación legal de estos, permitiendo conseguir una mejor erradicación del acoso sexual en el ámbito de trabajo.

Como se ha dicho, en el art. 48 de la LOIEMH se establece la obligación de todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar, pueden ser:

- La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas para directivos, mandos y para la plantilla de trabajadores acerca del trato con las personas en su trabajo.

- La vigilancia sobre la salud de los trabajadores.
- Las declaraciones, compromisos, principios y códigos de conductas determinadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexuales, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos, integridad y la dignidad de las personas. No obstante, a partir de la promulgación de la LOIEMH este conjunto de medidas preventivas han comenzado a formar parte de la organización empresarial a través de los Planes de Igualdad y de los códigos y protocolos de actuación y prevención del acoso sexual.

Equivalentemente, con relación al personal de la Administración General del Estado en el art.62 de la LOIEMH se establece el contenido sobre *“el principio de igualdad en el empleo público”*, y, más concretamente, acerca de las *“medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla”*.

De modo que, *“para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”*, añadiendo además que *“comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

Pues bien, la LOIEMH no establece unas concretas medidas de prevención de situaciones de acoso sexual aunque sí obliga a su implantación negociada en el empleo público de la Administración General del Estado, al igual que sucede con el personal laboral. Por tanto, las medidas de prevención han de ser las mismas que para el ámbito laboral general como para el empleado público¹⁶.

En cualquier caso, se ha de tener en consideración que se otorga suficiente fundamento a tal deber de prevención del acoso sexual en el trabajo, pues se encuentra en sintonía con el derecho a la «protección... frente al acoso sexual» en los términos utilizados en el artículo 4.2.e) del ET y en el art. 14 apartado h de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. De hecho, con la concepción amplia del deber de seguridad empresarial instaurado en los artículos 14, 15, 16 y 25 LPRL¹⁷, así como en las sentencias STCO 62/2007 y STCO 160/2007. En consecuencia, el acoso sexual en el entorno de trabajo es un riesgo laboral de carácter psicosocial y, por ende, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de detectarse una situación de este tipo no sólo la empresa privada sino también la empresa pública, están obligados a actuar y a promover las medidas necesarias para impedirlo y manteniendo siempre una actitud activa para eliminarlo.

En definitiva, debemos incidir en la necesidad de que las políticas de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral privado y en el ámbito público, queden incorporadas al Sistema de Gestión de la Prevención de la

¹⁶ Para un mayor estudio en profundidad acerca de la materia véase Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2011. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13553>

¹⁷ No podemos dejar de mencionar el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

organización empresarial, por tanto, como parte fundamental del Plan de Prevención e integrándose a su vez en el resto de sistemas de gestión existentes en la misma¹⁸.

9. Procedimiento Formal de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Finalmente, profundizamos un poco más en el procedimiento a seguir para elaborar los protocolos de prevención y actuación, así como los contenidos desde el punto de vista de los aspectos de referencia que han de estar integrados en dichos protocolos.

Por ello, continuando con el desarrollo de actuaciones que abarquen las diferentes fases del acoso sexual en el ámbito laboral, se considera prioritario contemplar acciones que se constituyan como herramientas o medidas reactivas frente a este tipo de riesgo. En este sentido, otra herramienta fundamental en el abordaje de las situaciones de acoso sexual, que no hayan podido evitarse, y que son denunciadas por los trabajadores, es el procedimiento de actuación que faciliten tanto la presentación de las quejas o denuncias como la resolución adecuada a cada uno de los casos. Por tanto, la función de estos procedimientos de actuación es ya correctora.

Decir que ya no se tratan de una auténtica prevención, sino de una protección frente al problema ya generado. Trata de gestionar las quejas o denuncias por posibles situaciones de acoso que no hayan podido evitarse. Ahora bien, los contenidos en esta fase son prácticamente idénticos tanto para el ámbito general de las relaciones laborales privadas como en el de la Administración General del Estado.

En cierta medida, a pesar de que es necesario poner el énfasis en la actividad preventiva del acoso sexual en el entorno de trabajo, el procedimiento de

¹⁸ Vid. BERNAT JIMÉNEZ A., CAPAPÉ AGUILAR, A., CASO PITA, C.: *Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: Políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos*. En Medicina y seguridad en el trabajo [online]. 2011, vol.57, suppl.1, pp. 35-52.

actuación se ha de combinar con una fase asistencial y disciplinaria, puesto que implican un importante aprendizaje tanto individual como organizacional sobre la materia, y que se espera que actúe como retroalimentación en ambos niveles.

Pues bien, el trascurso de este procedimiento ha de ser sencillo, con la finalidad de aportar un tratamiento idóneo y eficaz de la posible queja o denuncia, eliminando, en su caso, las primeras sospechas de acoso sexual en el trabajo. De ahí que, el procedimiento de actuación debe contemplar al menos cuatro fases, que pasamos a comentar con más detalle en los siguientes epígrafes:

- Formulario de denuncia.
- Investigación de los posibles hechos acontecidos.
- Resolución de la posible queja o denuncia.
- Seguimiento de las medidas propuestas.

Antes de nada, debemos de explicar que pueden existir dos fases dentro del procedimiento de actuación, la primera informal en la que se pretende buscar soluciones a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario, y la segunda, una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. En cualquier caso, para la iniciación del procedimiento de actuación en casos de acoso sexual no se recomienda la posibilidad de articular una doble vía de solución, como son mediante procedimientos informales y formales. De hecho, la inclusión de procedimientos informales para la resolución de las posibles quejas o denuncias de acoso sexual en el trabajo ha sido una cuestión muy discutida, no obstante, la legislación no determina en ningún momento la inclusión de este procedimiento.

En este sentido, el procedimiento informal se inicia solo en determinados casos de no especial gravedad como primer cauce de solución del problema a través

de un proceso de mediación. Sin embargo, por la consideración como falta muy grave (art. 54.2 g ET) de la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, consideramos que se deberían de excluir dicho procedimiento interno en los protocolos frente el acoso sexual. Esto es, en dichos incidentes se atentan en todos los niveles a los derechos fundamentales y este procedimiento no ofrece todas las garantías y seguridad a la persona que sufre el acoso sexual al no proponerse medida alguna, sólo una recomendación al supuesto acosador. Asimismo, mediante el procedimiento informal del acoso sexual se puede agudizar el problema¹⁹. Por ello, parece que no resulta recomendable iniciar actuaciones en dicho procedimiento informal.

Para ello, el protocolo de prevención y actuación debe tener establecidas todas aquellas garantías que son necesarias para el desarrollo de un procedimiento formal:

GARANTÍAS	ACLARACIÓN DE LAS GARANTÍAS
Confidencialidad	En todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad determinada de forma expresa y puesta en conocimiento de las personas intervinientes en el procedimiento. Por ello, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. No obstante, las posibles vulneraciones de esta confidencialidad que pudieran concurrir, depararán la responsabilidad.
Diligencia y celeridad	La investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas de profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y con una actuación ágil y seria. Fijándose incluso, en algunos casos, plazos máximos de resolución.
Protección contra represalias e Indemnidad.	No se consentirá la intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, sobre las personas que intervienen en el procedimiento. Por ello, cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable sin perjuicio del ejercicio, para la persona afectada, de las acciones que resultasen oportunas.
Presunción de	La persona denunciada disfrutará de la presunción de inocencia,

¹⁹ MEJÍAS GARCÍA, A; CARBONELL VAYÁ, E.J; GIMENO NAVARRO, M.A. Y FIDALGO VEGA, M.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, pág. 5.

inocencia	siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y con la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del procedimiento. De modo que, todas las investigaciones se llevarán con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.
Protección ante actuaciones de mala fe.	Se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de aportación de datos, testimonios falsos o incluso ante denuncias falsas de acoso sexual.
Protección de la intimidad, dignidad y privacidad	Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Esto es, las acciones o diligencias se deben de realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas en el proceso y que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo. Pues, todas las investigaciones se llevarán a cabo en un entorno seguro y privado, con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada.
Compromiso de apoyo, atención temprana y asesoramiento a la víctima	Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren. Igualmente, la empresa deberá de desarrollar una actitud de apoyo y a través de una persona responsable de ofrecerle medidas de atención temprana, en las que pueden integrarse determinadas medidas cautelares. Asimismo, dicha persona deberá de ofrecer asesoramiento permanente a la víctima en todas las etapas del proceso que se inicia.

FUENTE: Elaboración propia.

9.1. Creación de la Comisión Técnica de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a Confidencial frente al acoso sexual en el trabajo.

Uno de los aspectos clave que podemos considerar, es la creación de comisiones *ad hoc* para tramitar y resolver las posibles quejas o denuncias en materia de acoso sexual.

La Comisión es un órgano colegiado conformado por personas elegidas mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as. No obstante, para que el procedimiento sea riguroso sería necesario que los miembros designados tengan formación en varias materias como pueden ser jurídicas, psicológicas, médicas, en habilidades sociales e igualdad de oportunidades, entre otros. Sin embargo, es fundamental que

posean o hayan obtenido unos conocimientos especializados sobre el acoso sexual en el trabajo, prevención y mediación²⁰.

Para la efectividad del sistema en el nombramiento de los miembros de la Comisión debe consensuarse de antemano, entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa. Igualmente, para un procedimiento eficaz, sería adecuado que estuvieran integrados por:

- representantes de los trabajadores, además,
- por personas externas al centro de trabajo²¹ y especializadas en la materia de acoso sexual en el trabajo²² y por
- alguna persona designada por la dirección de la empresa,

Así se deberá de evitar que alguno de los miembros tenga una relación manifiesta con las partes implicadas, con la finalidad de una búsqueda de una neutralidad de los miembros. Ahora bien, en determinadas ocasiones, por el reducido número de trabajadores de la empresa, el nombramiento solo puede recaer en una persona, que actuará bajo la figura de Asesor/a Confidencial²³ y ayudada siempre por personas externas al centro de trabajo y especializadas en la materia de acoso sexual en el trabajo.

²⁰ En este sentido, debemos de mencionar que dentro de la fase preventiva se ha de diseñar un plan de formación especialmente dirigido a las personas que van a actuar como intervinientes y especialistas en el tratamiento de los supuestos de acoso sexual en el trabajo.

²¹ Vid. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: *“Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo”*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, pág. 111.

²² Preferiblemente un Técnico Superior de prevención de Riesgos Laborales, especializado en Ergonomía y Psicología Aplicada.

²³ El establecimiento de la figura del Asesor/a Confidencial se fundamenta principalmente en la sugerencia realizada en el Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991

A modo de ejemplo, algunas de las funciones de estas figuras, es decir, de la Comisión de Asesoramiento o del/la Asesor/a Confidencial pueden ser las siguientes:

- Proporcionar el apoyo y recursos necesarios para el diseño y la aplicación de las medidas preventivas.
- Asesorar a quienes realicen consultas en torno a la problemática del acoso sexual en el trabajo.
- Recibir las posibles quejas o denuncias sobre el acoso sexual. No obstante, para esta cuestión pueden actuar también como intermediarios/as los componentes del Comité de Seguridad y Salud, los representantes de trabajadores o de la unidad de Igualdad.
- Asistir e informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible ante dichas situación²⁴.
- Iniciar el procedimiento de actuación a seguir tras la comunicación o denuncias.
- Solicitar la colaboración de todas las personas requeridas.
- Solicitar a un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual.
- Determinar y gestionar las medidas cautelares que se precisen.
- Desarrollar las investigaciones pertinentes y necesarias.
- Elaborar y redactar informes con la conclusión de la investigación realizada.

²⁴ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: “*Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso*”, en AA VV. (Directora: VELASCO PORTERO, M. T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las empresas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010, pág. 72.

- Instar a la Dirección de la empresa a abrir expediente disciplinario y sancionador a la persona acosadora en el caso que proceda, informando y recomendando las sanciones que serías adecuadas imponer.
- Supervisar el cumplimiento o no de todas aquellas medidas cautelares, así como de las sanciones establecidas.
- Evaluar periódicamente el desarrollo y el buen funcionamiento del protocolo de actuación y prevención para proponer mejoras.
- Velar por las garantías del protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo.

Como la realidad del fenómeno del acoso puede ser muy compleja y variada, quienes integren las Comisiones se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en el seno de dicha Comisión. Igualmente, las funciones de esto han de garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas e intervinientes.

9.2. Iniciación del Procedimiento. El Formulario de denuncia.

Ante cualquier comportamiento o conducta inadecuada u ofensiva, es fundamental que se denuncien el caso para comenzar con el procedimiento de actuación y de las acciones correspondientes para su erradicación por:

- la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación y
- la representación legal de los trabajadores

Todos ellos debe de tener reconocida la legitimación para actuar por sí o, en el caso de la representación legal, en nombre del afectado y solicitar el inicio del procedimiento. En todo caso, la primera acción que se ha de desarrollar es comunicarlo al afectado/s y solicitar su aprobación.

Deberá de ir dirigida la queja o denuncia del posible acoso sexual principalmente a la Comisión Técnica de Asesoramiento o al Asesor/a Confidencial en materia de acoso sexual en el trabajo. No obstante, para esta

cuestión pueden actuar también como intermediarios/as los componentes del Comité de Seguridad y Salud, los representantes de trabajadores o de la unidad de Igualdad, si existiera.

La apertura del procedimiento debe de crear confianza, constituyéndose un entorno favorecedor de la denuncia siendo una comunicación oral confidencial. En la mayor parte de los casos, la reducción de las dificultades e inhibiciones que se pueden instaurar para lograr que todo caso de acoso sexual en el trabajo sea denunciado, beneficia no sólo a la persona denunciante sino a la propia empresa en la que trabaja. Por ello, debe tenerse en cuenta el estrés, la angustia y la presión psicológica a la que puede estar sometida y padecer la víctima, por lo que debe de facilitarse los trámites mediante un modelo preestablecido de denuncia de acoso sexual en la empresa y ofrecer asesoramiento desde el comienzo del procedimiento.

En dicha denuncia se deberá de hacer constar los hechos, así como los posibles testimonios de personas que tengan conocimiento de los hechos y de los posibles medios de prueba que puedan existir. Igualmente, es idóneo que el modelo de queja o denuncia contenga información para orientar a la víctima y personas que denuncien el caso de sus derechos, de su responsabilidad por la presentación de la misma, de la posibilidad de que se decidan medidas cautelares, entre otras.

La tramitación de la queja o denuncia, una vez recibida esta por la Comisión Técnica de Asesoramiento o al Asesor/a Confidencial en materia de acoso sexual en el trabajo, se recomienda que en el plazo máximo de tres días, se inicie el comienzo del Expediente del posible caso.

9.3. Instrucción del caso e investigación de los posibles hechos.

Una vez tramitada la denuncia e iniciado la incoación del Expediente del posible caso, se deberá de iniciar la fase de instrucción y de investigación de los posibles hechos acontecidos con las máximas garantías de confidencialidad. Durante la misma se practican todas aquellas pruebas necesarias y que las partes propongan sobre los hechos en los que las partes

no estén de acuerdo. Para ello, la Comisión Técnica determinará, mediante consenso, a la persona o personas instructoras del caso según las condiciones de imparcialidad antes referidas. Igualmente, si no se considera lo contrario, es conveniente que la Comisión Técnica pueda solicitar la ayuda y el asesoramiento de otros servicios específicos u expertos externos en la materia con la finalidad de conocer con objetividad los hechos denunciados.

Para proteger y evitar el sufrimiento psicológico de la posible víctima de acoso, es aconsejable la no reiteración de su testimonio a no ser que sea imprescindible. Además, se deberá de intentar que las posibles víctimas de acoso sexual puedan tener la posibilidad de declarar sobre lo ocurrido a una persona de su propio sexo. Si bien, se solicitará la testificación de las personas propuestas como testigos por ambas partes. Se recogerá la máxima información posible sobre las pruebas determinadas y detalladas en el modelo de la denuncia presentado.

Dicho lo anterior, y con la intención de dar cumplimiento al objeto último de proporcionar asistencia, asesoramiento y apoyo, así como de establecer la presunción de inocencia, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical. También, en esta fase podrán proponerse por la Comisión Técnica la adopción de medidas cautelares que se precisen y se consideren necesarias siendo proporcionadas para cada caso. Desde esta perspectiva, la Comisión Técnica tanto durante el desarrollo del proceso como tras la resolución del mismo, velará para que no se produzca represalia alguna sobre los intervinientes en el procedimiento.

En este orden de ideas, es recomendable que esta fase del procedimiento formal no exceda de los 20 días desde la presentación de la denuncia.

9.4. Resolución de la queja o denuncia mediante posible propuesta de sanción y solución de deficiencias.

Tras una completa investigación de los hechos, se recomienda que la Comisión Técnica emita un informe detallado e indicando las conclusiones alcanzadas, en un plazo máximo de 30 o 35 días desde que se inició la denuncia, e

instando a la Dirección de la empresa y a la representación legal de los trabajadores alcanzar un conjunto de acciones de manera consensuada. En dicho informe se deberían recoger, al menos, los siguientes aspectos básicos²⁵:

- la correlación de todos los antecedentes del caso;
- los hechos que tras la investigación resultan acreditados;
- un resumen de las diligencias y pruebas practicadas, así como de los medios materiales y humanos empleados;
- las propuestas de solución para el caso específico de acoso sexual, que deberán ser tomadas por unanimidad para afirmar la implantación de las soluciones.
- Conjunto de recomendaciones de mejoras preventivas y de las posibles deficiencias en la prevención y actuación específica del de acoso sexual en el ámbito laboral.

En cualquier caso, la decisión última sobre la queja o denuncia de acoso sexual en el trabajo realizada debe de ser tomada por parte de la Dirección de la empresa y consensuada con la representación legal de los trabajadores. Ahora bien, se recomienda que el empleador decida si implanta las medidas propuestas por la Comisión Técnica en un plazo de 20 días, desde que la Comisión le notifique el informe en el que se concretan las posibles medidas a tomar. Por el contrario, si el empleador no aceptara las medidas propuestas se deberán de aportar información detalladas sobre dicha decisión a las partes afectadas, a la Comisión Técnica y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores (art. 33 de la LPRL).

²⁵ Vid. MEJÍAS GARCÍA, A; et, alt.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*, opus cit., pág. 5.

Indistintamente, el empleador deberá de proceder en diferentes ámbitos dentro de la organización empresarial. Por ende, el empleador tiene el deber de actuar:

- Sobre aquellas actuaciones deficientes detectadas acerca de la **integración de la prevención del acoso sexual en la empresa** con el resto de la actividad preventiva. (Acerca de las características y la gestión preventiva de la organización, el grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales, las actuaciones preventivas frente al acoso sexual en el ámbito laboral y el clima de acoso en la organización considerando aspectos como la igualdad, el trato justo, el apoyo social y técnico, la estabilidad laboral, entre otros).
- Las **deficiencias** que la Comisión Técnica haya detectado y considerado como fuente de riesgos para la salud de los trabajadores **en el procedimiento formal de actuación sobre el acoso sexual en el trabajo**. (La ausencia o deficiencias de las medidas preventivas necesarias; acciones que han agravado la situación produciendo unos daños elevados, etc.)
- Determinar e **implementar**, en su caso, el **régimen sancionador o disciplinario** que tenga dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación acerca del acoso sexual en el trabajo.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual en el ámbito laboral suelen contemplar, con carácter general, las sanciones disciplinarias siguientes²⁶:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.

²⁶ Vid. *Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral*, Junta de Castilla y León, Valladolid, 2010, pág. 24.

- Traslado forzoso.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

Igualmente, en la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia del agresor en esa u otras conductas de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual (contratación temporal, de prácticas, becaria, etc.), edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia que acreciente su vulnerabilidad.

Si se establece y determina que la denuncia del acoso sexual fue efectuada bajo el supuesto de mala fe, se deberá de actuar con la apertura de un Expediente disciplinario sobre la persona denunciante.

No obstante, cualquier queja o denuncia presentada podrá concurrir en un procedimiento formal, sin detrimento de la potestad de la víctima de recurrir o no a la vía judicial.

9.5. Verificación de la implementación adecuada de las medidas establecidas de solución.

Finalmente, la Comisión Técnica registrará los informes de conclusiones y realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las

medidas correctoras propuestas. Para ello contará con el apoyo de la dirección de la empresa, así como de la representación legal de los trabajadores.

Se trata de comprobar si se han implantando con eficacia y eficiencia las acciones y funciones preventivas y de actuación determinadas en el caso concreto de acoso sexual, con la finalidad última de mejorar las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores. Por ello, este sistema de retroalimentación propicia que se implementen adecuadamente las acciones oportunas y se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes en caso de confirmarse el acoso sexual en el trabajo o una falsa denuncia del mismo. Igualmente, se dotará de más eficacia al propio procedimiento de intervención y otorgaría más confianza a sus posibles usuarios, y así constatar a la víctima que la empresa ante dichas situaciones va a adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo.

En este sentido, se debería legitimar a la Comisión Técnica la posibilidad de efectuar un seguimiento y control de las medidas propuestas y si han sido implementadas adecuadamente. Asimismo, se deberá de supervisar y verificar las posibles represalias o un trato desfavorable que puedan existir contra cualquiera de los intervinientes en el proceso de solución del acoso sexual en condición de denunciante, víctima, testigo o informador, es decir, estableciendo la garantía de indemnidad a las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de acoso sexual en el trabajo, pudiendo adoptar las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las haya llevado a cabo.

10. Seguimiento y control del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo.

La intención del seguimiento y control del protocolo de prevención y actuación del acoso sexual en el trabajo es verificar y comprobar si se logra una verdadera prevención y solución de un acoso sexual de manera autónoma, cercana, rápida, imparcial y eficaz, para mejorar el entorno y la calidad de vida laboral de la empresa y, por ende, su productividad, así como lograr una mayor

seguridad para las víctimas, aunque respetando el principio de tutela judicial a la que podrá acudir en cualquier momento.

De modo que, se deberá de realizar un control y seguimiento del Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la prevención, detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual en su ámbito de aplicación. Ahora bien, si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión Técnica, junto con el compromiso de la Dirección Empresarial y la representación legal de los trabajadores, deberá de proponer su modificación siguiendo los trámites oportunos y en un plazo de tiempo determinado, pero siempre de forma negociada.

Para ello, se deberá de evaluar el impacto del protocolo y sus efectos mediante la elaboración de un conjunto de informes sobre el número de intervenciones, consecuencias y resoluciones de las mismas, con la finalidad de conocer la incidencia de las situaciones o conductas de acoso sexual en la organización y características que presentan. De esta manera, se tratará de identificar su impacto en la salud de las personas y en el entorno de trabajo y, más específicamente, en la eficacia de la organización.

Por tanto, el seguimiento de su aplicación, revisión y vigencia resultan unos elementos claves para un funcionamiento adecuado y eficaz del propio protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el entorno de trabajo, pues permite no sólo actualizarlo sino, sobre todo, adaptarlo a los cambios que pueden haberse producido como consecuencia de su aplicación efectiva en los casos concretos de acoso. No obstante, podemos considerar que se debería de prever una vigencia indefinida del protocolo de acoso sexual, aunque sin perjuicio de su posible revisión periódica con el objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización.

PARTE III

PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Algunas de las posibles medidas de prevención, de manera genérica, que los empleadores junto con la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, deberían de promover para unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, serían:

- Analizar y comprobar la situación de la actividad preventiva general de la organización empresarial con la intención de **integrar la prevención del acoso sexual en la empresa con el resto de la actividad preventiva** mediante la comprobación de si el sistema de gestión responde a los requisitos establecidos por la normativa, si se han implementado todas las obligaciones preventivas generales, la existencia de una clara voluntad preventiva sustentada en la cultura preventiva de la organización, etc.
- La **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, manuales de acogida, compromisos y declaración de principios**, [art. 48.1 LOIEMH, art. 4.2.e) del ET, y art. 14 de la LPRL]. Dichas medidas preventivas deberán de ser negociadas con los representantes de los trabajadores y dependerán, asimismo, de las circunstancias propias de cada organización empresarial (tamaño de la empresa, dispersión o concentración de centros de trabajo, composición de la plantilla de trabajadores, existencia de antecedentes de otras situaciones de acoso sexual, sexista, o moral).

Ahora bien, como ya hemos determinado con anterioridad, se garantizará una tolerancia cero de la empresa con las conductas de acoso sexual, y, a esos efectos, unos compromisos o declaración de principios, así como documentos divulgativos que faciliten la información adecuadamente publicados y con una difusión real entre los trabajadores de la empresa. En este sentido, se deberá de habilitar los mecanismos para su publicidad y difusión para que todos los trabajadores conozcan el fenómeno y sepan de la intolerancia organizacional hacia el mismo, así de cómo deben de actuar ante una

posible situación de acoso sexual. Dicha publicidad, divulgación y difusión podrá realizarse mediante:

- internet, email e intranet,
- tablón de anuncios,
- sesiones informativas, campañas de divulgación, jornadas informativas,
- mediante la representación legal de los trabajadores, etc.

Sin embargo, la mera comunicación de la existencia de las medidas preventivas así como su envío a los trabajadores, no garantiza una adecuada implementación de estas. Ha de existir una línea formativa para la plantilla de trabajadores y para aquellas personas que tengan que actuar o intervenir como especialistas en diversas comisiones.

- **Creación de un Plan de Formación, Información y Sensibilización** en materia de acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo unos compromisos concretos a través de fechas de impartición, destinatarios/as, metodologías, contenidos, etc. constituyéndose como uno de los aspectos claves acerca de la erradicación del acoso sexual más allá de meras declaraciones genéricas, ya que necesitan una mayor concreción²⁷.

A la hora de implementar dicha formación e información es primordial explicar detalladamente qué es, sin limitarse a dar simplemente una conceptualización para generar una visión más crítica del entorno laboral al respecto. Por ello, ha de quedar claro quiénes pueden sufrirlo (hombres y mujeres), que se puede producir vertical y horizontalmente,

²⁷ Debemos de mencionar que en el Plan de Formación en materia de acoso sexual en el entorno laboral se ha de diseñar un plan especialmente dirigido a las personas que van a intervenir en el tratamiento y procedimiento de los posibles supuestos de acoso sexual en el trabajo que han podido ser denunciados.

que se materializa en conductas sexuales ofensivas para quien las recibe, que no se tiene por qué expresar abiertamente su no consentimiento, que no es necesario la reiteración de la conducta, entre otros aspectos. Igualmente, se deberá de informar sobre las garantías y características del propio protocolo de actuación en materia de acoso sexual, como son el apoyo y asesoramiento de las víctimas, la presencia de una sanción que penaliza las falsas acusaciones y denuncias, así como frente a represalias de las personas intervinientes, etc. E incluso se deberá de exponer la responsabilidad para la colaboración de todo los integrantes de la plantilla ante situaciones de acoso, pues no ha de presentarse como una recomendación, sino como la obligación de informar de las situaciones de acoso sexual de las que tenga conocimiento y la de colaborar en la investigación e instrucción de la posible queja o denuncia.

En suma, hay que incidir en que el acoso sexual en el ámbito laboral es un fenómeno regulado, que se puede y debe denunciar. Asimismo, se deberá de realizar una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación adecuada de dichos planes formativos y de información.

- **Implementación de una Evaluación de riesgos psicosociales** para la identificación temprana de forma eficaz y válida, de los factores de riesgo específicos en el trabajo susceptibles de constituir acoso sexual para anticiparnos al posible daño (arts. 16, 18 y 25.1 LPRL)²⁸. De ahí que la evaluación nos permite concretar aquellas deficiencias organizativas que están creando y motivando el acoso, pasando a la implementación de medidas colectivas, centradas en la organización y en el puesto de trabajo, para corregirlos y controlarlos. Dicha evaluación sí es una acción preventiva y de obligado cumplimiento por el

²⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C. Y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Más allá de un cuestionario: De la evaluación de riesgos a la intervención psicosocial*. En Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo, núm. 2, 2010.

empresario y que deben de ir dirigidas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, por lo que éstas deberán de ir destinadas para la mejora de las condiciones de trabajo no saludables colectivas, más que a favorecer a la resistencia y adaptación de las personas ante situaciones adversas²⁹. Sin embargo, la evolución experimentada por la práctica refleja que no está muy extendida en las empresas, por lo que frenan el establecimiento de medidas preventivas colectivas sobre los factores organizativos, subjetivos y ambientales, para que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre el resto de sus trabajadores.

Propuesta de Protocolo para la prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual en el trabajo.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso, igualitario y digno. Por ello, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) hace pública su declaración de principios y compromisos con la finalidad de fomentar y garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro, exento de acoso y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todos los miembros que integran nuestra organización empresarial. De acuerdo con ese compromiso, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) declara que las actitudes de acoso sexual representan un atentado grave contra la dignidad e integridad de las personas y de sus derechos fundamentales, por lo que no puede, ni debe, ser tolerado.

En consecuencia, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) garantizará, con todos los medios a su alcance, que no se produzca acoso sexual siendo inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan

²⁹ Esta medida de prevención se encuentra directamente relacionado con lo determinado en el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, visto que, causaría infracción en la materia de prevención de riesgos laborales “*la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia*” en el ámbito laboral.

ser constitutivas de acoso sexual y, en base a ello, se establecen los siguientes compromisos:

- No permitir, ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, conductas, actitudes o situaciones de acoso sexual en el entorno de trabajo.
- La empresa responderá activamente en el caso de que se identificase cualquier caso de acoso sexual en el trabajo.
- Los miembros de la organización empresarial deberán de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y de oportunidades.
- Proporcionar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, en el ámbito de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificar y eliminar de que todas las modalidades de acoso en el trabajo que se constituyen un riesgo psicosocial.
- Adoptar una actitud proactiva implementando medidas de prevención, detección, sensibilización, información y formación para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
- No se ignorarán las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual que se puedan producir en la organización.
- Se llevarán a cabo el tratamiento reservado y confidencial de las quejas o denuncias de los posibles hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Se podrán presentar, recibir, investigar y solucionar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, entre otras garantías, de todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse en materia de acoso sexual.

- Se deberá de constituir la Comisión Técnica de Asesoramiento o el establecimiento de la figura del/la Asesor/a Confidencial frente al acoso sexual en el trabajo para que desarrolle las diversas funciones.
- Se ha de asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.
- Se garantizará que no se produzca ningún tipo de represalia contra aquellas personas que participen en todo el proceso de resolución del conflicto.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- Difundir y divulgar este Protocolo a todos los miembros de la organización empresarial por todos los medios a su alcance.

Para la consecución efectiva de estos compromisos (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) determina que es responsabilidad de cada miembro de la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran. En este sentido, se exige que todos y cada uno de los miembros que integran su organización que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con respeto a su dignidad, no discriminación, igualdad y conforme a la no transgresión de los derechos fundamentales de las personas.
- Evitar y no tolerar aquellos comportamientos, conductas, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Proceder debidamente frente a esos comportamientos sin ignorarlos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren y colaboración para la resolución de las posibles quejas o denuncias de acoso sexual.

- Cualquier trabajador tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o a las personas designadas al efecto de los casos de posible acoso sexual que conozca.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Aquellos trabajadores que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, deberán de difundir el procedimiento que debe seguir en caso de un posible acoso, por lo que ayudará a difundir al resto de miembros sobre dónde puede acudir para recibir ayuda y dónde habrá de dirigir su queja o denuncia.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica y mental.

Cualquier empleada/o tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales con respecto a la materia de acoso sexual, como son la prevención del acoso y el procedimiento a seguir por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) frente a las posibles quejas o denuncias por acoso sexual. En cualquier caso, se consideran dos tipos de actuaciones:

- A. Establecimiento de medidas tendentes a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual en el ámbito laboral.
- B. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los posibles casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso.

De modo que, este protocolo tiene una naturaleza preventiva y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, se dará paso al procedimiento de actuación dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta o comportamientos, ofreciendo todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

En cualquier caso, para el desarrollo e implantación de las diferentes medidas preventivas y actuaciones recogidas en esta declaración de principios o compromiso de (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) se contará con la participación y colaboración de la representación legal de los trabajadores y con el Comité de Seguridad y Salud.

Ahora bien, el presente Protocolo es aplicable a cualquier miembro de la Organización empresarial, sin que el tipo de relación existente con ((NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto. Esto es, que preste servicios en (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA), incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por terceros y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. De tal manera que abarca los comportamientos y conductas que se produzcan en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal. Para ello, se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la Declaración y compromiso de la empresa en esta materia.

Firmado,.....

En....., a..... de..... de 201..., por las personas reunidas de la representación de la Empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras/Comité de Seguridad y Salud.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL: EJEMPLIFICACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS RELACIONADOS.

A) ACOSO SEXUAL.

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1 dispone que 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”*.

Por tanto, el acoso sexual puede ser *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

Entre las conductas de acoso sexual, a modo de ejemplo no exhaustivo ni limitativo, que pueden constituirlo podemos determinar los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o póster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- agresiones físicas.

De modo que, un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

De la definición anterior se desprende la existencia de **dos tipos de acoso sexual**, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como **chantaje sexual** y **acoso ambiental**:

❖ **Chantaje sexual**

Aquel realizado por una persona, no siendo un aspecto necesario la relación jerarquía ni una posición de poder o ventaja y que consiste en exigir prestaciones de índole sexual a otra persona a cambio de realizar o no algo.

❖ **Acoso ambiental:**

Tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, desagradable, intimidatorio, humillante, amenazador, ofensivo e inseguro para la persona acosada.

En definitiva, la definición de acoso sexual en el trabajo incluye, entre los comportamientos prohibidos y no tolerados, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Y por su parte el Art. 7.2. LOIEMH señala que *“constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras por razón de sexo:

- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- impartir órdenes vejatorias;
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- la agresión física.

C) ACOSO MORAL.

En el ámbito de la legislación laboral contamos con una definición legal de acoso moral en el art. 28.1.d) de la Ley 62/2003 que define el acoso como *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una*

persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Igualmente, se considera acoso moral la *“exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.*

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, tanto por separado como en unión de varios de ellos:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.
- Menospreciar a la persona frente a sus compañeros.
- Desacreditar a una persona en su trabajo.

En cualquier caso, estas situaciones de acoso moral y por razón de sexo, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo se aplicará a todo el personal de la organización, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma. Asimismo, si se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratados o subcontratados y/o

puesto a disposición por las ETT's y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Si el acoso sexual se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, o bien, de un sujeto activo que queda fuera de su poder de dirección o influencia, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. REFERENCIAS A LA NORMATIVA ACERCA DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO DE TRABAJO.

NORMATIVA	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
<p>Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. [Diario Oficial C 27 de 4.2.1992].</p>	<p>Promueve una mayor concienciación, a todos los niveles, sobre el problema del acoso sexual en el trabajo y sus consecuencias. Delimita el concepto de acoso sexual en el ámbito laboral. Acompaña a la Recomendación un Código de conducta que constituye una orientación práctica para las organizaciones empresariales y sindicales.</p>
<p>Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.</p>	<p>La Comisión determinó una Comunicación relacionada con una primera fase de consultas a los interlocutores sociales acerca de la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.</p>
<p>Comunicación de la Comisión, de 19 de marzo de 1997, relativa a la segunda consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.</p>	<p>La Comisión adoptó una comunicación por la que proyectaba la segunda fase de consultas de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.</p>
<p>Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, referente a la revisión de la legislación en la materia de acoso sexual en el ámbito laboral.</p>	<p>Solicita de los Estados miembros revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen sobre el acoso sexual en el trabajo.</p>
<p>La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.</p>	<p>Actualización de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción</p>

	profesionales y a las condiciones de trabajo.
Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo.	Acuerdo Marco suscrito en el contexto del diálogo social y firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos (CES, CEEP, UEAPME, ETUC y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC). La finalidad perseguida fue identificar, prevenir y gestionar las posibles situaciones de violencia en el ámbito laboral.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 9.2.	“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la integración de todos los individuos en la vida política, económica, cultural y social”.
Artículo 10.1.	“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.
Artículo 14.	“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.
Artículo 15.	“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.
Artículo 18.1.	“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.
Artículo 35.1.	“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.
Artículo 40.2.	“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.
Artículo 53.2.	“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 4.2.	<p>“... En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:</p> <p>d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</p> <p>e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 54.2.	<p>“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.</p> <p>2. Se considerarán incumplimientos contractuales:</p> <p>g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.</p>

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 14.	<p>“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:</p> <p>h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.</p> <p>i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.</p>
Artículo 95.	<p>“2. Son faltas muy graves:</p> <p>b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.</p>

ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 17.	<p>“1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:</p> <p>f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y</p>

	superiores, sus compañeros y sus subordinados. k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
Artículo 72.	“2. Son faltas muy graves: p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. 3. Tendrán consideración de faltas graves: e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo”.

CÓDIGO PENAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 184.	<p>1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.</p> <p>2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.</p> <p>3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.</p>

LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL EL ORDEN SOCIAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 8.	<p>Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: “11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. 13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. 13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzar las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.</p>

Artículo 12.	Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales: “7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.
Artículo 40.	Cuantía de las sanciones: “1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán: c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros. 2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán: b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros. c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros”.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 4.	“1. Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. 2. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. 3. Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.
Artículo 14.	“Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. “1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

	<p>2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”</p>
Artículo 15.	<p>“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:</p> <p>a) Evitar los riesgos.</p> <p>b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.</p> <p>g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.</p>
Artículo 16.	<p>“1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.</p> <p>Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:</p> <p>a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.</p> <p>b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas</p>

	<p>actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.</p> <p>El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.</p> <p>Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.</p> <p>2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos”.</p>
--	--

LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 26.2.	“2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184”.
Artículo 95.	“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes”.
Artículo 96.	“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
Artículo 180.4.	4. “Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de

	trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”.
--	--

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 7.	<p>“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.</p> <p>2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>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”.</p>
Artículo 9.	<p>“También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.</p>
Artículo 10.	<p>“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”.</p>
Artículo 12.	<p>“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.</p> <p>2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos”.</p>
Artículo 13.	<p>“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la</p>

	persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.
Artículo 14.5.	<p>“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:</p> <p>(...)</p> <p>5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 27.3	<p>“3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:</p> <p>(...)</p> <p>c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 46.2.	<p>“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 48.	<p>1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p>
Artículo 51.	<p>“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:</p> <p>a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>(...)</p> <p>e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 62.	<p>“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las</p>

	<p>Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:</p> <p>a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.</p> <p>d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.</p>
--	--

LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE ANDALUCÍA.	
ARTÍCULO	CONTENIDO RELACIONADO CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
Artículo 3.	<p>“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 acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso. (...)</p> <p>6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.</p>
Artículo 26.1.	<p>1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”.</p>
Artículo 27.1.	<p>“1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación”.</p>
Artículo 30.	<p>“1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas</p>

	<p>necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.</p> <p>Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.</p> <p>3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.</p> <p>5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.</p>
<p>Artículo 33.</p>	<p>“La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas”.</p>
<p>Artículo 35.</p>	<p>“1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:</p> <p>(...)</p> <p>d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo”.</p>

5. CREACIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE ASESORAMIENTO O ESTABLECIMIENTO DE LA FIGURA DEL/LA ASESOR/A CONFIDENCIAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

Se creará una Comisión Técnica de Asesoramiento y de Evaluación que en el ámbito de este Protocolo tiene encomendada la aceptación o no a trámite de las posibles quejas o denuncias, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

Esta Comisión es un órgano colegiado constituida en número impar de manera permanente mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, por las siguientes personas:

- representantes de los trabajadores, además,
- por personas externas al centro de trabajo y especializadas en la materia de acoso sexual en el trabajo y por
- alguna persona designada por la dirección de la empresa,

No obstante, se deberá de evitar que alguno de los miembros tenga una relación manifiesta con las partes implicadas, con la finalidad de una búsqueda de una neutralidad de los miembros. Ahora bien, en determinadas ocasiones, por el reducido número de trabajadores de la empresa, el nombramiento solo puede recaer en una persona, que actuará bajo la figura de Asesor/a Confidencial ayudada siempre por personas externas al centro de trabajo y especializadas en la materia de acoso sexual en el trabajo³⁰.

En cualquier caso, a las personas designadas se les dará formación adecuada en materia de acoso sexual para su participación en dichas Comisiones.

Las funciones de estas figuras, es decir, de la Comisión de Asesoramiento y de Evaluación o del/la Asesor/a Confidencial pueden ser las siguientes:

- Proporcionar el apoyo y recursos necesarios para el diseño y la aplicación de las medidas preventivas.
- Asesorar a quienes realicen consultas en torno a la problemática del acoso sexual en el trabajo.

³⁰ Preferiblemente un Técnico Superior de prevención de Riesgos Laborales, especializado en Ergonomía y Psicología Aplicada.

- Recibir las posibles quejas o denuncias sobre el acoso sexual. No obstante, para esta cuestión pueden actuar también como intermediarios/as los componentes del Comité de Seguridad y Salud, los representantes de trabajadores o de la unidad de Igualdad.
- Asistir e informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible ante dichas situación.
- Iniciar el procedimiento de actuación a seguir tras la comunicación o denuncias.
- Solicitar la colaboración de todas las personas requeridas.
- Solicitar a un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual.
- Determinar y gestionar las medidas cautelares que se precisen.
- Desarrollar las investigaciones pertinentes y necesarias.
- Elaborar y redactar informes con la conclusión de la investigación realizada.
- Instar a la Dirección de la empresa a abrir expediente disciplinario y sancionador a la persona acosadora en el caso que proceda, informando y recomendando las sanciones que serías adecuadas imponer.
- Supervisar el cumplimiento o no de todas aquellas medidas cautelares, así como de las sanciones establecidas.
- Evaluar periódicamente el desarrollo y el buen funcionamiento del protocolo de actuación y prevención para proponer mejoras.
- Velar por las garantías del protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo.

Como la realidad del fenómeno del acoso puede ser muy compleja y variada, quienes integren las Comisiones se comprometen a guardar secreto

profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en el seno de dicha Comisión. Igualmente, las funciones de estos han de garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas e intervinientes.

6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

(NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) impulsará actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente al acoso sexual en el trabajo a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales, etc.), con el objeto de erradicar del entorno laboral este tipo de comportamientos y conductas no toleradas. Para ello se plantean las siguientes medidas que se pondrán en marcha en un período de 2 meses desde el acuerdo de este Protocolo:

- Desarrollo de un plan de comunicación y divulgación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todos miembros de la organización empresarial. En cualquier caso los principales canales de difusión del mismo son:
 - Página Web de la empresa.
 - Intranet y listas de correos electrónicos internos.
 - Manual de Acogida de los empleados.
 - Tablón de anuncios.
 - A través de sesiones informativas, campañas de divulgación y jornadas informativas acerca del Protocolo.
 - Mediante la representación legal de los trabajadores.
- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas profesionales, la realización de campañas informativas y de sensibilización periódicas en

materia de acoso sexual en el trabajo dirigidas a todos los miembros de la organización empresarial:

- Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del incumplimiento del Protocolo.
 - Jornadas y campañas anuales.
 - Divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso sexual.
- Ejecución de programas formativos cuyas materias principalmente versarán:
 - sobre conceptos, quiénes pueden sufrir acoso y cómo declararlo, las principales características y garantías del propio protocolo, las medidas de prevención y actuación ante el acoso sexual, el apoyo y asesoramiento de las personas intervinientes, la obligación de informar y cooperar ante situaciones de acoso sexual en el trabajo, entre otros aspectos.
 - sobre prevención, detección y actuación ante un caso concreto de acoso sexual para todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo.

En estos cursos se incluirán contenidos relativos a igualdad de mujeres y hombres y no discriminación e integridad de las personas y aspectos relativos a la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral:

- Se impartirán cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso sexual para todos los representantes de los/as trabajadores/as.

- Se dará formación a todas las personas que se incorporen en la organización empresarial.
- Se implementará un plan de formación para los integrantes de la Comisión Técnica de Asesoramiento y de Evaluación y del Asesor frente al acoso sexual en el trabajo. Esto es, los integrantes de la Comisión recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso sexual. Se incluirá formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación, así como sobre medidas preventivas y acciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Se podrá solicitar a todas aquellas empresas que trabajen en los centro de trabajo o en las instalaciones de la empresa que sus trabajadores acrediten información y formación en materia de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación adecuada de dichos planes formativos que comenzará en un plazo de seis meses desde el acuerdo acerca de este Protocolo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

- Implementación de una Evaluación de riesgos psicosociales para la identificación temprana de forma eficaz y válida, de los factores de riesgo específicos en el trabajo susceptibles de constituir acoso sexual y así anticiparnos al posible daño y prevenirlas (arts. 16, 18 y 25.1 LPRL)
- Elaboración y publicación de informes anuales sobre el número de intervenciones y consecuencias de las mismas. Así como la realización

de estudios para conocer la incidencia de las situaciones o conductos de acoso en la organización y características que presenta para la búsqueda de identificadores de la problemática y su impacto en la salud de las personas y en la eficacia de la organización.

7. PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad e integridad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual con arreglo al procedimiento de solución que a continuación se regula y que contiene las siguientes fases.

A. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. EL FORMULARIO DE DENUNCIA.

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras, podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente, es decir, ante la Comisión Técnica de Asesoramiento y de Evaluación o del Asesor/a Confidencial frente al acoso sexual en el trabajo. No obstante, si el trabajador o trabajadora lo desea también puede dirigirse a los representantes legales de los trabajadores, quienes le pueden asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

En este sentido, tanto el/la Asesor/a Confidencial, como la Comisión Técnica y los representantes legales de los trabajadores deberá de garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo el apercibimiento de sanción en caso de que no se respete dicho principio. Por ello, se asignará un código numérico a la denuncia como garantía de intimidad y confidencialidad.

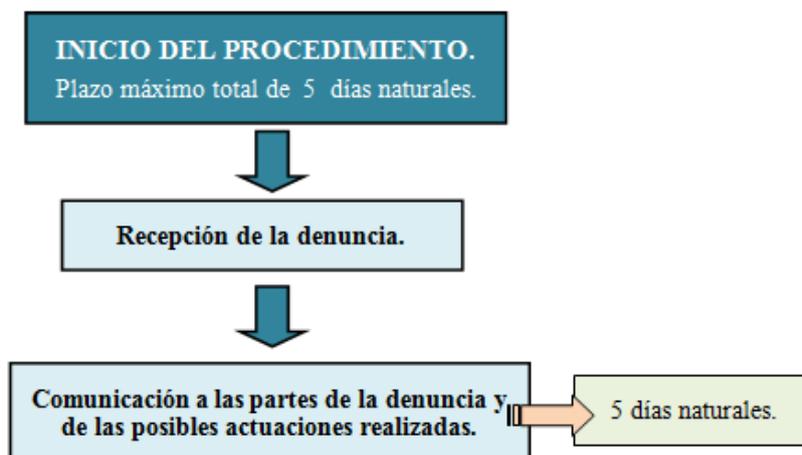
Si la formulación de la denuncia se realiza verbalmente será necesaria su ratificación posterior por escrito. Sin embargo, en el caso de la formulación sea

por escrito, en el **Anexo II** de este Protocolo se incluye un **Formulario de denuncia en materia de acoso sexual en la empresa tipo**. Este modelo estará disponible en la web de la organización empresarial. En cualquier caso, el formulario, junto con la información adicional que se considere útil, se introducirá en un sobre cerrado y se dirigirá a la atención del/la Comisión Técnica o, en su caso, al Asesor/a Confidencial.

De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión Técnica una asesoría externa para ayudar en la toma de decisiones a través de expertos, principalmente en materia de riesgos psicosociales, capaces de llevar a cabo la investigación. Estos expertos trabajarán e informarán a la Comisión.

Ahora bien, una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de **cinco días naturales** desde el inicio de este procedimiento se informará y comunicará a todos los intervinientes de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento.

El inicio del procedimiento de actuación es voluntario, no siendo necesario acogerse al mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial.



B. INSTRUCCIÓN DEL CASO E INVESTIGACIÓN DE LOS POSIBLES HECHOS.

Esta fase instructora del caso está encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. Para ello, se dará audiencia por separado a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la

Comisión Técnica o el/la Asesor/a Confidencial que deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores, y practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados mediante la solicitud de cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el posible acoso.

En este sentido, finalizado el plazo de recusación y abstención, la Comisión Técnica o el/la Asesor/a Confidencial, en un **plazo máximo de diez días naturales**, estudiará la documentación incluida en el formulario de denuncia de acoso sexual en la empresa (Ver Anexo II). Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la posible víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Igualmente, todos los miembros de la organización empresarial están obligados a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el Anexo II del el formulario de denuncia de acoso sexual en la empresa.

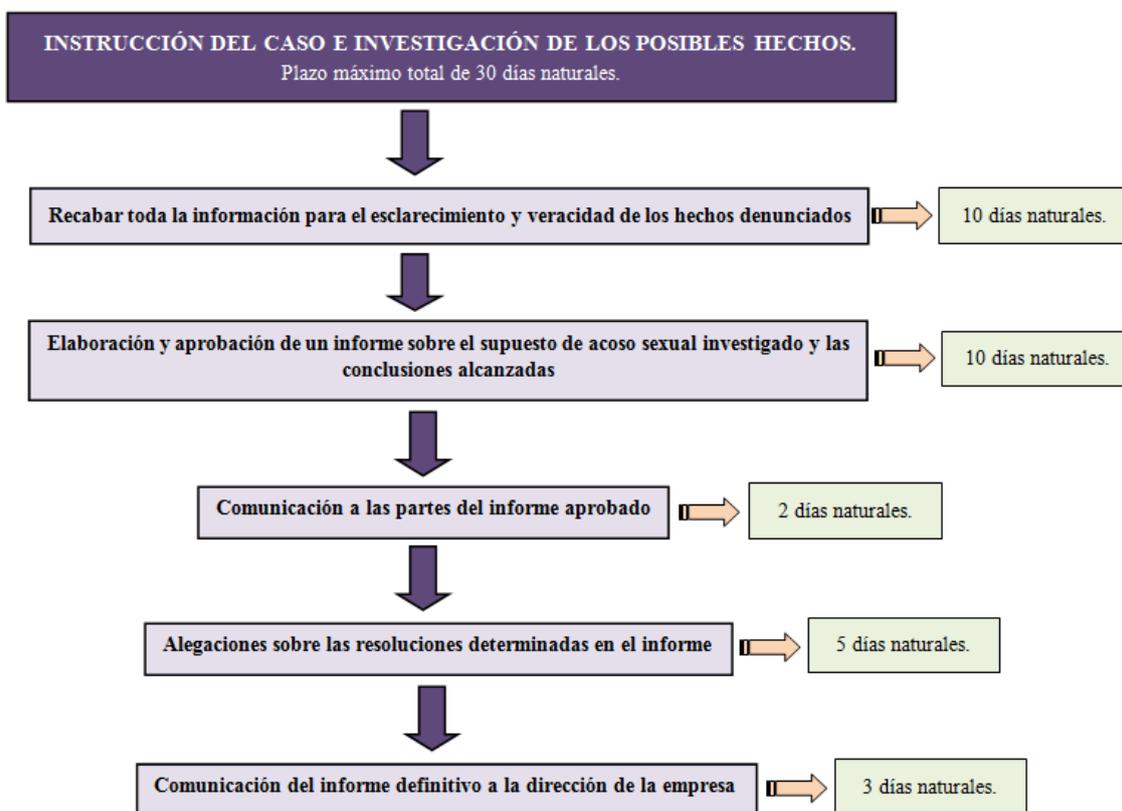
La Comisión Técnica o el/la Asesor/a Confidencial celebrará una reunión con las partes por separado y éstas podrán asistir acompañadas por una persona a su elección. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar y por haber sido testigo de la situación o solicitar la asistencia de profesionales expertas en la materia.

En el **plazo máximo de diez días naturales** contados a partir de la investigación e instrucción de la denuncia, la Asesoría Confidencial o la Comisión Técnica, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso sexual investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

La Comisión Técnica o la Asesoría Confidencial tiene un plazo máximo de 20 días en total para resolver motivadamente la solicitud de intervención, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación. Este plazo se inicia desde el momento en que la

Comisión posee conocimiento oficial de la solicitud concluye con la elaboración de un informe. Asimismo, en el **plazo máximo de 5 días hábiles** se pondrá en conocimiento de la persona solicitante en primer término y a la denunciada sobre el informe aprobado. No obstante, se dispondrán de un **plazo máximo de 7 días hábiles** para presentar cualquier tipo de alegación a la resolución. Una vez analizadas las mismas, la Comisión Técnica o la Asesoría Confidencial elevará el informe definitivo a la dirección de la empresa.

Todo este proceso de investigación se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas así como garantizando la confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad de todas las personas que intervienen (ver Anexo III).



C. RESOLUCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA MEDIANTE POSIBLE PROPUESTA DE SANCIÓN Y SOLUCIÓN DE DEFICIENCIAS.

El informe adoptado por la mayoría absoluta de los componentes de la Comisión Técnica o la Asesoría Confidencial es vinculante a las partes donde se recogerá, al menos, la siguiente información:

- Origen y antecedentes de las actuaciones,
- principales hechos que tras la investigación resultan acreditados,
- resumen de los argumentos planteados por las partes
- síntesis de las diligencias y pruebas practicadas, así como de los medios materiales y humanos empleados;
- propuestas de solución para el caso específico de acoso sexual y
- Conjunto de recomendaciones de mejoras preventivas y de las posibles deficiencias en la prevención y actuación específica del de acoso sexual en el ámbito laboral.

Entre las posibles resoluciones de la queja o de la denuncia se encuentran:

- No se acreditan evidencias de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Se detecta alguna otra falta distinta al acoso por lo que se promoverán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- Se detectan indicios de acoso sexual por lo que se propone el inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable (Convenio Colectivo de aplicación). Si se estima que se trata de hechos constitutivos de delito o falta, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, se dará traslado al órgano competente.

Igualmente, se ha de valorar la gravedad de la conducta y comportamientos, mediante la contemplación de la existencia de circunstancias agravantes como:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.

- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Ahora bien, si se determina que la denuncia del acoso sexual fue efectuada bajo el supuesto de mala fe, se deberá de actuar con la apertura de un Expediente disciplinario sobre la persona denunciante.

D. MEDIDAS CAUTELARES Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO.

Para garantizar la protección de las posibles personas víctimas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, de oficio o a instancia de las mencionadas personas, y previa audiencia a las mismas, la Comisión Técnica o la Asesoría Confidencial podrá proponer con carácter preventivo y debidamente motivadas cuantas medidas cautelares estime adecuadas y

dirigidas a la seguridad de las posibles víctimas así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase de este Protocolo.

Igualmente, se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden, participen, intervengan o colaboren en las investigaciones del posible caso de acoso sexual en el trabajo.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas bajo mala fe con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

En cualquier caso, dadas las consecuencias negativas y graves tanto psicológicas como laborales para las personas que han sufrido el acoso sexual en el trabajo, se facilitará los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance.

Además, la empresa desarrollará una actitud de apoyo y asesoramiento a la presunta víctima, a través de una persona responsable de ofrecerle medidas de atención temprana, en las que pueden integrarse determinadas medidas cautelares, siempre proporcionadas, en beneficio de la esta. Igualmente, dicha persona detendrá la responsabilidad de ofrecer asesoramiento permanente en todas las etapas del proceso que se inicia.

Por el contrario, la persona denunciada tendrá la presunción de inocencia, siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y con la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso.

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Debe garantizarse 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.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

E. VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN ADECUADA DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS DE SOLUCIÓN.

La Asesoría Confidencial o la Comisión Técnica, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar bianual (cada seis meses) un informe de conclusiones y seguimiento sobre el cumplimiento de las medidas correctoras propuestas. Para ello contará con el apoyo de la dirección de la empresa, la representación legal de los trabajadores y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales, que tengan competencias para aplicar las medidas que se hayan establecido en los informes de resolución de la queja o denuncia.

Se deberá prestar especial atención:

- a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia,
- a los casos en que haya podido haber afectación en la salud de las personas implicadas.
- se pondrá especial atención a la continuidad de la trayectoria académica y profesional de las personas afectadas derivado de las graves consecuencias que sufren las personas que han sido víctimas de acoso sexual.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

Este protocolo será objeto de revisión periódica con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la prevención, detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual en su ámbito de aplicación. Sin embargo, podrá ser objeto de modificaciones en base a las propuestas que en su caso efectúe la Asesoría Confidencial o la Comisión Técnica, el Comité de Seguridad y Salud, la dirección de la empresa o la representación legal de los trabajadores. Estas modificaciones se pactarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para ello, la Asesoría Confidencial o la Comisión Técnica, llevará el control de las denuncias presentadas, de la resolución de los expedientes y las consecuencias sobre el entorno de trabajo, con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación e implementación de cada una de los apartados de este Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Sexual en el Trabajo.

No obstante, si cualquier legislación que se estableciera en un período futuro hiciera que este Protocolo resultase incompleto o contradictorio con la misma, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento

En....., a... de..... de 20...

Por la Dirección de la Empresa

Representación legal de los trabajadores

.....

.....

PARTE IV

EMBRIÓN DE BASE DE DATOS DE PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL ANDALUCÍA

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
1	BSH Electrodomésticos España, S.A.	Sevilla, Cádiz, Granada y Málaga o sus	Sí	Sí	No	No	No	
2	Centro Asistencial San de Dios	Málaga	Sí	Sí	Sí	No	No	
3	La casa del Campo	Cádiz	Sí	Sí	No	No	No	
4	Golf Novo Sancti Petri	Cádiz	Sí	Sí	Sí	No	No	
5	Encidoto	Cádiz	Sí	Sí	No	No	No	
6	Prensa Malagueña S.A.	Málaga	No	No	No	No	No	
7	Aquapark Internacional, S. A.	Málaga	Sí	Sí	No	No	No	

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
8	Procavi, S.L.	Sevilla	Sí	Sí	Sí	No	No	Protocolo específico al acoso moral y sexual, dentro del Plan de Igualdad.
9	EU 1 Limited sucursal en España	Sevilla y Madrid	Sí	Sí	Si	No	No	
10	Crown Embalajes España	Sevilla	Sí	Sí	Sí	No	No	
11	Urbaser S.A.	-	Sí	Sí	Sí	No	No	Plan de Igualdad específico en el que se incluye acoso sexual
12	Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía	Sevilla	Sí	Sí	Sí	No	No	Protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de
13	Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Cádiz	Cádiz	Sí	Sí	Sí	No	No	Protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de
14	Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Huelva	Huelva	Sí	Sí	Sí	No	No	Protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
15	Oficina Provincial de Cruz Roja Española de Granada	Granada	Sí	Sí	Sí	No	No	Protocolo específico para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de
16	Centro de Asistencia de Hermanas Hospitalarias	Málaga	Sí	Sí	Sí	No	No	
17	Comunidad de propietarios Edificio La Torre	Málaga	Sí	Sí	No	No	No	
18	Técnica general de electrificaciones S.L.	Cádiz	Sí	Sí	No	No	No	
19	Matrarcos S.L.	Cádiz	Sí	Sí	No	No	No	
20	Niptas Distribucions, S.L.	Jaén	Sí	Sí	Sí	No	No	
21	Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U.	Cádiz, Málaga y Huelva	Sí	Sí	Sí	No	No	

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
22	GRUPO AFOR SERVICIOS EMPRESARIALES S.L.	Cádiz	Sí	No	No	Sí	No	
23	Grupo Importaco Frutos Secos.	Sevilla y Málaga	Sí	Sí	No	No	No	Se ha firmado el CC del año 2015.
24	Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Granada	Granada	Sí	Sí	No	No	No	
25	Olpor Estudios y Proyectos, S.L.	Sevilla y Málaga	Sí	Sí	No	No	No	
26	Aceites del Sur-Coosur, S.A.	Jaén y Sevilla	Sí	No	No	No	Sí	En el CC dice que hay Protocolos específicos
27	Grúas Lozano, S.A.	Sevilla	Sí	No	No	No	Sí	
28	Grupo Hermanos Martín	Comunidad Autónoma Andaluza	Sí	No	No	No	Sí	Pendiente de realizar Protocolo específico a partir del año 2014 y se supone que

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
29	Espliego Inversiones S.L	Málaga	No	No	No	No	Sí	
30	Parking Insur, S.A.	Sevilla y Cádiz	Sí	No	No	No	Sí	
31	Isla Mágica	Sevilla	Sí	Sí	Sí	No	No	Plan de Igualdad específico en el que se incluye acoso sexual
32	KIDSCO BALANCE, SL.	Sevilla	No	No	No	No	Sí	
33	Coviran, SCA	Comunidad Autónoma Andaluza	No	No	No	No	Sí	
34	ABC SEVILLA	Sevilla	Sí	No	Sí	No	Sí	
35	Damas, S.A.	Huelva y Sevilla	No	No	No	No	Sí	

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
36	Drosolu, S.L.,	Málaga, Córdoba y Granada	No	No	No	No	Sí	
37	Grupo Gares Almería, S.L.	Almería	No	No	No	No	Sí	
38	Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U.,	Algeciras, Cádiz, Málaga y Huelva	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Capítulo específico SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PRINCIPIO DE
39	Corporación Española de Transporte, S.A., (CTSA-Portillo)	Málaga y Cádiz	No	No	Sí	No	Sí	Plan de Igualdad específico en el que se incluye acoso sexual
40	Fundación de Carácter Especial Monte San Fernando	Comunidad Autónoma Andaluza	Sí	No	Sí	No	Sí	
41	Halia Servex, S.L.	Sevilla y Málaga	No	No	No	No	Sí	
42	Planiseg 2005, S.L.	Comunidad Autónoma Andaluza	No	No	No	No	Sí	

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
43	Digital Milenium 2008, S.L.	Comunidad Autónoma Andaluza	No	No	No	No	Sí	
44	Ayuntamiento de Málaga	Málaga	Sí	Sí	No	No	Sí	
45	Diputación de Málaga	Málaga	Sí	Sí	No	No	Sí	
46	EPSA (Empresa Pública del Suelo de Andalucía)	Comunidad Autónoma Andaluza	No	No	Sí	No	Sí	
47	Administración de la Junta de Andalucía	Comunidad Autónoma Andaluza	Sí	Sí	No	No	Sí	
48	Instituto Andaluz de la Mujer	Comunidad Autónoma Andaluza	Sí	Sí	No	No	Sí	
49	Diputación de Almería	Almería	Sí	Sí	No	No	Sí	

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
50	Diputación de Sevilla	Sevilla	Sí	Sí	No	No	Sí	
51	Universidad de Almería	Almería	Sí	Sí	No	No	Sí	
52	Univeridad de Cádiz	Cádiz	Sí	Sí	No	No	Sí	
53	Universidad de Córdoba	Córdoba	Sí	Sí	No	No	Sí	
54	Universidad de Huelva	Huelva	Sí	Sí	No	No	Sí	
55	Universidad de Jaén	Jaén	Sí	Sí	No	No	Sí	
56	Universidad Pablo de Olavide	Sevilla	Sí	Sí	No	No	Sí	

	Empresa	Ámbito de aplicación	Definición de acoso sexual	Protocolo de actuación específico y amplio	Desarrollo dentro del Plan de Igualdad	Desarrollo dentro del capítulo de PRL	Mención únicamente en faltas disciplinarias	OBSERVACIONES
57	Universidad de Sevilla	Sevilla	Sí	Sí	No	No	Sí	
58	Fuerzas Armadas	España	Sí	Sí	No	No	Sí	

CONCLUSIONES

1. Es un deber empresarial implantar todas aquellas medidas de prevención que resulten pertinentes (arts.16 LPRL y art. 48.1 LOIEHM) con el objetivo de sensibilizar e informar a los trabajadores/as de la importancia de mantener un entorno de trabajo respetuoso con la libertad, salud y dignidad de las personas. Para la erradicación del acoso sexual se han de promover acciones antes, incluso, de que existan denuncias o quejas.
2. Las acciones han de dirigirse, por un lado, a la *prevención* de las situaciones de acoso sexual y, por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación para detener las situaciones que ya se han constatado, estableciendo acciones *reactivas* mediante procedimientos y garantías para el tratamiento de las quejas o denuncias.
3. La definición del acoso sexual debe de ser lo más completa posible para una comprensión del fenómeno y para una mayor eficacia en materia de prevención y en la actuación ante posibles situaciones de acoso, en la cual deben de quedar claros sus tipos así como proporcionar ejemplos de actuaciones de acoso sexual y sus efectos o consecuencias negativas.
4. Se evidencia la incorporación del acoso sexual a los convenios, si bien, de manera muy limitada ya que, por regla general, nos encontramos con regulaciones que simplemente se circunscriben a considerarlo como una infracción o falta laboral que deben de sancionarse.
5. Es necesaria la puesta en marcha de algún tipo de ayuda a las personas afectadas a través de apoyo psicológico o médico si fuera necesario para la reincorporación si hubiera una baja médica, por parte de personas expertas y profesionales, pues el acoso sexual es un

riesgo psicosocial que puede provocar daño tanto físico como psicológico en la víctima.

6. Es imprescindible que el enfoque preventivo del acoso sexual en el trabajo trascienda de la cuestión individual, centrándose en las condiciones y organización del trabajo, al entender que este tipo de riesgos se encuentra directamente relacionado a dos aspectos importantes, como son, la organización del trabajo y las relaciones personales en el ámbito laboral.

7. Se ha de incidir en la necesidad de que las políticas de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral privado y en el ámbito público, queden incorporadas al Sistema de Gestión de la Prevención de la organización empresarial, por tanto, como parte fundamental del Plan de Prevención e integrándose a su vez en el resto de sistemas de gestión existentes en la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- *Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral* (2010). Madrid: Ministerio de Igualdad y Empresas asesoramiento para la igualdad.
- BERNAT JIMÉNEZ A., CAPAPÉ AGUILAR, A., CASO PITA, C.: *Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: Políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos*. En *Medicina y seguridad en el trabajo* [online]. 2011, vol.57, suppl.1.
- DE VICENTE PACHÉS, F. (2007). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo*. En *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales* núm. 67.
- ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (1993). *El acoso sexual en el trabajo*. En *Relaciones Laborales*, Tomo II.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2008). *Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres*. En *Relaciones Laborales* núm. 1.
- *Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral*, Junta de Castilla y León, Valladolid, 2010.
- *Guía para PYMES en Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Una herramienta para la competitividad* (2010). Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, confederación de Empresarios de Navarra y Servicio Navarro de Empleo.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y. y MIRANDA BOTO, J. M.: “*Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso*”, en AA VV. (Directora: VELASCO PORTERO, M. T.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para las empresas y las empresas trabajadoras*, Editorial Tecnos, 2010.
- MARTÍNEZ GAYOSO, M.N.. *Prevención de riesgos laborales, igualdad entre mujeres y hombres y negociación colectiva*. En *Lan Harremanak/23* (2010-II).
- MEJÍAS GARCÍA, A; CARBONELL VAYÁ, E.J; GIMENO NAVARRO, M.A. Y FIDALGO VEGA, M.: *Nota Técnica 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)*,

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.

- MOLINA NAVARRETE, C. Y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Más allá de un cuestionario: De la evaluación de riesgos a la intervención psicosocial*. En Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo, núm. 2, 2010.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2011). *El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace "justicia disuasoria"*. En Aranzadi Social, núm. 22.
- MONTOYA MERLGAR, A. (2009). *El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico*. En Sánchez Trigueros, Carmen. *Los riesgos psicosociales: Teoría y práctica*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F. y SANCHO FIGUEROA, T.: *"Mobbing, violencia física y acoso sexual. Riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo"*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.
- PÉREZ DEL RÍO, T.:
 - o *La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género*, TEMAS LABORALES núm. 91/2007. Págs. 175-203.
 - o *Acoso sexual en el trabajo*. En Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social [Coord. Baylos Grau, A. P.; Florencio Thomé, C.; García Schwarz, R.; Casas Baamonde, M. E.]. Valencia: Tirant lo Blanch. 2014
- PÉREZ, R.: *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital, 12 (2), 2012, págs.199-206.
- PÉREZ GUARDO, R. y RODRIGUEZ SUMAZA, C. (2012). *Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social*. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1, p. 195-219.

- PÉREZ, J. y SANCHO, T (1999). *Acoso sexual en el trabajo*. Nota técnica de Prevención 507. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- PERNAS, B.; OLZA, J.; ROMÁN, M.; y LIGERO, J.A. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
- *Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Dirigido a Delegados y Delegadas en las empresas y entidades públicas*. (2014). Castilla y León: U.G.T.
- RIVAS VALLEJO, P. (2009). *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*. Granada: Comares.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M, y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos.
- RUBENSTEIN, M.: *The Dignity of Women at Work, A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburgo: Commission of the European Communities, 1988.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2007). *Perspectiva de Seguridad Social: la violencia de género laboral como enfermedad de trabajo*. En Rivas Vallejo, Pilar y Barrios Baudor, Guillermo Leandro. *Violencia de Género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*. Pamplona: Thomson Aranzadi.
- VALLEJO D'ACOSTA, R. (2006). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*. En Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, núm. 17.

ANEXOS

Anexo I. Check List utilizado para análisis de las matrices “DAFO”

1. Ubicación del protocolo

¿Dónde está ubicado el protocolo?

- Convenio colectivo sectorial ¿Por qué?
- Convenio colectivo de empresa ¿Por qué?
- Plan de igualdad ¿Por qué?
- Código Ético ¿Por qué?
- Protocolo *ad hoc* de solución de conflictos en el ámbito laboral
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

¿Es un complemento al sistema de gestión de riesgos psicosociales?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Supone una mejora preventiva?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Es un procedimiento técnico desde un punto de vista preventivo?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Para su elaboración se ha consultado a los trabajadores y/o sus representantes?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?

2. Denominación del protocolo

¿Cómo se denomina?

- Protocolo
- Acuerdo ¿Por qué?
- Código de conducta ¿Por qué?
- Orden ¿Por qué?
- Procedimiento ¿Por qué?

¿Menciona el tipo o tipos de acoso que abarca (moral, sexual y/o por razón de sexo)?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Menciona los tipos de acoso sexual?

- Acoso sexual ambiental
- Chantaje sexual o de intercambio
- Otra denominación. ¿Cuál? ¿Por qué?

El protocolo es complementado en su denominación como...

- Protocolo de actuación,
- Protocolo de prevención
- Protocolo para la prevención
- Otra denominación. ¿Cuál? ¿Por qué?

¿La denominación es congruente con el contenido del protocolo?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La denominación es breve y clara?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

3. Normativa básica

¿Se establece un apartado específico para las disposiciones legales?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece como punto de partida el cumplimiento de la normativa?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cuando se plantea la tipificación disciplinaria se remite a la norma aplicable o Convenio Colectivo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Recoge la normativa básica?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

Ley Orgánica para la para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007,

Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, 2007.

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (Diario oficial L49 de 24.2.1992)

Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2.d y 4.2.e)

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) (art.8.13)

Otra normativa. ¿Cuál? ¿Por qué?

4. Objeto o principios rectores

¿Se establece el objeto o principios rectores del protocolo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La *Declaración de Principios* es breve, adecuada y de carácter preventivo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Promulga los siguientes principios?

Confidencialidad Sí No NS/NC ¿Por qué?

Objetividad Sí No NS/NC ¿Por qué?

Rapidez Sí No NS/NC ¿Por qué?

Contradicción Sí No NS/NC ¿Por qué?

Igualdad Sí No NS/NC ¿Por qué?

Respeto y protección a las personas Sí No NS/NC ¿Por qué?

Defensa de las partes Sí No NS/NC ¿Por qué?

Diligencia Sí No NS/NC ¿Por qué?

Restitución de las víctimas Sí No NS/NC ¿Por qué?

Presunción de inocencia Sí No NS/NC ¿Por qué?

Prohibición de represalias Sí No NS/NC ¿Por qué?

Otras. ¿Cuáles? ¿Por qué?

¿Se determina la no tolerancia a este tipo de acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Garantizar la protección de los derechos fundamentales?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud del trabajo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Identifica y erradica los riesgos psicosociales para garantizar una protección eficaz?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El objetivo del protocolo de acoso sexual es prevenir, identificar, evaluar e intervenir en situaciones de presunto acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se determina una canalización y actuación inmediata para la solución rápida de quejas, denuncias y reclamaciones sobre acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente al acoso sexual?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se apuesta por la detección precoz mediante evaluaciones de riesgos psicosociales?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se apuesta por la detección precoz mediante vigilancia de la salud a través del juicio clínico?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece la mejora del entorno laboral y creación de un ambiente de colaboración y cooperación de trabajo libre de acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se plantean servicios de asesoramiento y ayuda a disposición de las víctimas?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se espera obtener una pretensión disuasoria del acoso por la simple existencia del protocolo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

5. Definiciones

¿Se establece un apartado específico para las definiciones?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Contiene las siguientes definiciones?

Acoso. Sí No NS/NC ¿Por qué?

Acoso moral Sí No NS/NC ¿Por qué?

Acoso laboral Sí No NS/NC ¿Por qué?

Acoso psicológico Sí No NS/NC ¿Por qué?

Acoso sexual Sí No NS/NC ¿Por qué?

Acoso por razón de sexo Sí No NS/NC ¿Por qué?

Violencia psicológica Sí No NS/NC ¿Por qué?

Situación conflictiva Sí No NS/NC ¿Por qué?

Denuncia falsa Sí No NS/NC ¿Por qué?

Otras. ¿Cuáles? ¿Por qué?

¿Se amplía las definiciones de acoso con las características, grados, fases, consecuencias, tipos (ascendente, horizontal y descendente) o grupos de riesgo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se proporciona un listado de los comportamientos o ejemplos que se consideran acoso sexual?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

Con palabras,

No verbal

Físico

Otra denominación. ¿Cuál? ¿Por qué?

¿Se proporciona un listado de los comportamientos que no se consideran acoso sexual?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Son las definiciones breves y concretas?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Elimina elementos inquisitivos y represivos, tipo *denunciante*, *denunciado*, *acosado*, *acosador*, etc.?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece que el acoso sexual no solo perjudica a la persona afectada, sino que también lo hace a su entorno más cercano, el resto de la plantilla y la Organización?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece que produce daños a la salud mental y/o física y al bienestar?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se recoge que el acoso sexual es inaceptable, atentatorio para la dignidad y que genera efectos indeseables en la salud, en la confianza y en la autoestima?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Recoge que la mejora de las condiciones laborales repercute en la productividad y en el clima laboral?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

6. Tipos de acoso

¿Son contemplados todos los tipos de acoso (acoso moral, sexual y por razón de sexo) en el protocolo o protocolos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El protocolo complementa los diferentes tipos de acoso sexual?

- Chantaje sexual o de intercambio
- Acoso sexual ambiental
- Otra denominación. ¿Cuál? ¿Por qué?

7. Beneficiarios y ámbito de aplicación.

¿El protocolo establece su ámbito organizativo y territorial?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿A quién se aplica?

A la totalidad de la plantilla Sí No NS/NC ¿Por qué?

Personal de contratas Sí No NS/NC ¿Por qué?

Becarios Sí No NS/NC ¿Por qué?

Personal en formación Sí No NS/NC ¿Por qué?

Extrabajadores si es por causa del acoso
(dimisión, despido, etc.) Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establecen órganos competentes?

- Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales,
- Comisión de Valoración e Intervención
- Unidades competentes en materia de recursos humanos
- Otras unidades ¿Cuáles?

8. Formación.

¿Se establece la formación como la medida preventiva más importante?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece formación en materia de acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece formación en relativa al propio protocolo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se fomenta la asistencia a los cursos que redundan en la mejora del clima laboral?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Existe un Plan de formación con un amplio catálogo de oferta formativa para la prevención del acoso y resolución de conflictos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Para quienes se establece la formación?

- Mandos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Directivos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Servicio de prevención Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Delegados de prevención Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Resto de personal Sí No NS/NC ¿Por qué?

9. Información.

¿Se asigna a algún órgano la función de información y asesoramiento en materia de acoso sexual a los trabajadores y al procedimiento en general?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Qué órganos son los encargados de la información y asesoramiento?

- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Unidad de Salud Laboral Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Departamento de Recursos Humanos Sí No NS/NC
- Delegados de prevención Sí No NS/NC
- Organizaciones Sindicales Sí No NS/NC

¿Los sistemas de información y asesoramiento son anónimos? (como por ejemplo un buzón, email o teléfono)

Sí No NS/NC ¿Por qué?

10. Divulgación, difusión y publicidad.

¿La divulgación del protocolo es sistemática y continuada?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cómo se realiza la organización la difusión entre sus trabajadores?

- A través de los órganos competentes
- Delegados de prevención
- Comunicación formal a todos los departamentos
- Circulares
- Tablones de anuncios
- Boletín de Recursos Humanos
- Revista
- Nuevas incorporaciones
- Manuales de acogida
- Elaboración de guías
- Campañas
- Seminarios
- Cursos
- Documentos divulgativos
- Sesiones informativas
- Charlas
- Manuales
- Folletos
- Desplegables
- Correo electrónico

- Intranet
- Portal del empleado u otras web
- Cualquier otro medio que se considere

11. Inicio del procedimiento

¿El inicio del procedimiento se inicia por escrito?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cómo se denomina el escrito de inicio?

- Denuncia
- Queja
- Denuncia/queja
- Reclamación
- Escrito
- Sugerencia

¿Existe un formulario preestablecido para ello (*modelo de reclamación, modelo establecido o impreso normalizado*)?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cómo se denomina a la persona afectada?

- Acosado
- Víctima
- Persona denunciante
- Perjudicado
- Interesado

12. Fases

¿Existen dos fases claramente diferenciadas, siendo una de mediación, arbitraje o reuniones de carácter extraoficial; y la otra de instrucción, investigación y/o intervención?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Qué denominación reciben ambas fases?

- Mediación e investigación
- Informal y formal
- Resolución previa e instrucción
- Mediación e instrucción
- Mediación previa e instrucción
- Mediación e instrucción documental
- Preliminar y formal
- Informativas previas e inicio de proceso
- Otra ¿Cuál?

¿La mediación es voluntaria y aceptada por las partes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La mediación supone una solución interna, rápida, ágil y dialogada?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se pasa a la segunda fase cuando no se consigue una resolución en la mediación o directamente ante la gravedad de las situaciones?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

13. Característica del procedimiento

¿El procedimiento tiene las siguientes características?

Preferente Sí No NS/NC ¿Por qué?

Urgente Sí No NS/NC ¿Por qué?

Rápido Sí No NS/NC ¿Por qué?

Ágil Sí No NS/NC ¿Por qué?

Claro Sí No NS/NC ¿Por qué?

Sencillo Sí No NS/NC ¿Por qué?

Eficaz Sí No NS/NC ¿Por qué?

Técnico Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El procedimiento tiene los siguientes defectos?

Lento Sí No NS/NC ¿Por qué?

Teórico Sí No NS/NC ¿Por qué?

Burocratizado Sí No NS/NC ¿Por qué?

Repetitivo Sí No NS/NC ¿Por qué?

Extenso Sí No NS/NC ¿Por qué?

Incoherente Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Las actuaciones se llevan con confidencialidad, sigilo y secreto?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La investigación se lleva con sensibilidad y respeto a los derechos de las partes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El procedimiento conlleva metodología científica?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se realiza un análisis objetivo y científico en la investigación y seguimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se utiliza el uso de herramientas de diagnóstico y métodos científicos para evaluar?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se utilizan las siguientes herramientas de diagnóstico y métodos científicos en la evaluación?

Sí No NS/NC ¿Cuáles?

¿Se determina y contrasta la cronología del acoso, grado, psicopatologías detectadas y tratamiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se valora la naturaleza, seriedad e indicios de la queja, reclamación o denuncia?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La investigación de los hechos se realiza mediante las siguientes pruebas?

- Entrevistas Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Visitas de inspección al lugar Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Testimonios Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Documentos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Dictámenes Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Informes Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Careos entre las partes Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Diagnósticos médicos (previo consentimiento de la persona afectada)
 Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Otros ¿Cuáles?

¿La investigación es impulsada de oficio, inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece un control documental del procedimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se da audiencia y celebrar reuniones con las partes, testigos, expertos, mandos y delegados de prevención?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

14. Garantías.

¿Se garantiza la confidencialidad en todas sus vertientes?

- Confidencialidad de las actuaciones y datos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Custodia de expedientes Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Discrecionalidad de la investigación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Deber de sigilo Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Omisión del nombre del acosado en las informaciones que se realicen a los Comités o similares Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Asignación de códigos numéricos a las partes afectadas Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Las actas, declaraciones y entrevistas son consideradas de carácter reservado y confidencial. Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se rechaza el acoso de raíz en todas sus formas y modalidades?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se propugnan la nula tolerancia con el acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se afirma que cualquier tipo de acoso es inadmisibile, inaceptable e indeseable?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La tramitación se realiza con la debida consideración, respeto, tacto, seriedad y prontitud?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El tratamiento es justo, riguroso, oportuno, profesional?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se recoge el derecho a?

- Ejercicio de la reclamación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Protección eficaz Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Celeridad de todo el procedimiento Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Impulso de oficio Sí No NS/NC ¿Por qué?

En casos de acoso sexual, ¿la persona afectada puede solicitar un instructor de su mismo sexo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Ha sido o va a ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud u órgano similar?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se eleva y firma las actas por parte de los asistentes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

15. Límite temporal.

¿Se establecen límites temporales para ser llevados a cabo procedimientos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se da un plazo de quince días o un mes para la fase informal o de mediación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se da un plazo de quince días o un mes para la fase formal o de investigación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establecen excepciones ya que la casuística puede ralentizar la investigación por ser compleja, tener que hacer muchos desplazamientos, consultar a expertos, etc.?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

16. Asesoramiento y acompañamiento a las partes.

¿Existe la posibilidad de que las partes puedan, si así lo quieren, ser asistidas y acompañadas en todo momento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La figura o figuras acompañantes pueden ser de la esfera personal del trabajador?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Quién puede ser asesor o acompañante de la esfera personal del trabajador?

- Amigo Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Compañero Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Familiar Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Persona de la plantilla Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Persona de su confianza Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Asesor Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Cualquier persona Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La figura o figuras acompañantes pueden ser de la esfera laboral del trabajador?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Quién puede ser asesor o acompañante de la esfera laboral del trabajador?

- Delegado de prevención Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Delegado sindical Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Representante sindical Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Representante de los trabajadores Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Representante de personal Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Representación legal Sí No NS/NC ¿Por qué?

17. Responsabilidad de la organización.

¿Responsabiliza a toda la plantilla para garantizar o ayudar a garantizar un entorno laboral digno y cumplir el protocolo para la consecución del objetivo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Son los directivos, mandos, responsables, coordinadores, delegados de prevención y el servicio de prevención los que deben de estar especialmente vigilantes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La Dirección es la responsable de supervisar e intervenir ante posibles hostigamientos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se recoge la obligación de colaborar para toda la plantilla y los distintos departamentos con la investigación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Existe una correcta dotación de medios humanos y materiales?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se tiene acceso a la información y documentación que sea necesaria para la investigación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

18. Asistencia y ayuda a la víctima.

¿Durante el procedimiento se ayuda a la víctima si es necesario?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se proporciona asistencia médica, psicológica, apoyo social y organizativo a los trabajadores involucrados?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se presta especial atención en la reincorporación de trabajadores que han estado de baja médica por motivo de acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

19. Medidas cautelares.

¿Se adoptan y revocan en casos graves e indicios suficientes de veracidad?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se adoptan motivadamente tras la valoración de los hechos y en el momento justo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Qué medidas cautelares se contemplan?

- Separación de las partes Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Alejamiento de las partes Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Otras ¿Cuáles?

¿Deja intactos los derechos laborales de las partes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Deja intactos los derechos laborales de terceros?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se prioriza presunción de inocencia a la adopción de medidas cautelares?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

20. Presunción de inocencia.

¿Se recoge la garantía, principio o beneficio de la presunción de inocencia para el denunciado?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se contempla la prevención del daño injusto y la salud de la persona denunciada?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se presta especial atención a la adopción de medidas preventivas que se puedan interpretar como prueba de culpabilidad?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

21. Denuncias falsas y falta de confidencialidad.

¿Se prevé el posible uso perverso y torticero para dañar a terceros del protocolo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se toman medidas disciplinarias contra las denuncias falsas?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se toman medidas disciplinarias contra los falsos testimonios?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Las medidas contra las denuncias o testimonios fraudulentos se adoptan de oficio?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

En caso de sobreseimiento, ¿se hace una declaración expresa de denuncia con buena o mala fe?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se toman medidas disciplinarias contra la falta de confidencialidad por parte de las partes o actantes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se toman medidas disciplinarias por la divulgación de datos no autorizados del procedimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

22. Represalias.

¿Se protege de posibles represalias por denunciar?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se protege de posibles represalias por testificar?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se protege de posibles represalias por proteger a un acosado?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se protege de posibles represalias por ayudar en una reclamación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se protege de posibles represalias por instruir el procedimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece que las represalias son mediante la intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece que las represalias o perjuicios de la víctima, testigos, peritos, etc. durante el acoso o procedimiento deben de ser restituidos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se toman medidas disciplinarias contra las represalias o actos de discriminación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

23. Mediador/Instructor

El mediador, ¿actúa de forma inmediata, con independencia y autonomía?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se garantiza la objetividad, imparcialidad y profesionalidad del mediador?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se le dan facultades al mediador para entrevistarse con quien considere para procurar una resolución amistosa?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

El instructor, ¿actúa con independencia, autonomía y con todo el apoyo de la Organización?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El instructor es ajeno al servicio?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El instructor está titulado como Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

24. Órgano colegiado.

¿El órgano colegiado es el que estudia e investiga el acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Tiene acceso a toda la información y documentación?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Sus deliberaciones son en sesión privada?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La composición es de carácter técnico, permanente y estable?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Tiene un perfil técnico multidisciplinar desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Puede contar puntualmente con expertos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El papel de los representantes de la plantilla se limita al de acompañamiento a los trabajadores; y al de control y seguimiento de las actuaciones que se lleven a cabo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Realiza la intervención una sola persona y solo recurre a un equipo multidisciplinar en caso de casos complejos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Es el *Servicio de Prevención de Riesgos Laborales*, entidad ajena y neutral, el encargado del procedimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

25. Recusación y abstención.

¿Existe la posibilidad de recusación y abstención por parentesco, amistad, enemistad, superioridad o subordinación inmediata?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece que debe existir distancia personal, afectiva y orgánica?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

26. Medidas adoptadas.

¿Se adoptan medidas preventivas y correctoras?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El informe final (o de conclusiones) es preceptivo, pero no vinculante para la Dirección?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El informe final (o de conclusiones) preceptivo se convierte en vinculante en caso de que en un plazo temporal no se adopte una resolución por parte de la Dirección?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se cuenta con un check list para elaborar el informe final o de conclusiones que se eleva a la Dirección para que adopte las medidas?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se aplican de carácter inmediato?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cuáles de las siguientes se consideran medidas preventivas?

- Vigilancia de la salud permanente Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Evaluación inicial de los riesgos psicosociales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Sistema de alarma para la detección precoz Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Medidas organizativas Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Medidas de sensibilización Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Formación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Información Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Comunicación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Colaboración Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Cooperación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Fomento de la responsabilidad Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Responsabilidad compartida Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Medidas conductuales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Resolución de conflictos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Medidas de conciliación Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establecen factores preventivos de riesgos psicosociales?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cuáles de las siguientes se consideran factores preventivos?

- Coordinación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Participación Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Asignación de tareas Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Establecimiento de roles Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Eficacia Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Apoyo social Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se cuenta con un Plan de acogida se incluya información sobre el acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se cuenta con un manual de acogida para cada trabajador que recoja las funciones, requisitos, objetivos y recursos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Cuáles de las siguientes se consideran medidas correctoras?

- Separación de víctima y acosador Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Apertura de expediente disciplinario Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se recogen los indicios y circunstancias agravantes y atenuantes?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

En caso de acoso, ¿se establece la preferencia de la persona agredida de permanecer en el puesto o solicitar un traslado?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

En caso de sobreseimiento, ¿se hace una declaración expresa de denuncia con buena o mala fe para establecer si se debe o no iniciar expediente disciplinario?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Deja intactos los derechos laborales de terceras partes ajenas al acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

27. Información a las partes

¿Las partes tienen derecho a que se les comunique toda la documentación del procedimiento, así como las actuaciones a seguir?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se comunica a las partes el informe de conclusiones?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se comunica a las partes la propuesta de resolución?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se comunica a las partes la resolución del expediente?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se comunica a las partes los informes del seguimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

28. Control y seguimiento.

¿Se recogen medidas de seguimiento una vez adoptada la resolución final?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿A quién se reconoce el derecho a supervisar, estar informado o conocer del seguimiento?

- Sindicatos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Organizaciones Sindicales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Delegados de prevención Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Comité de Salud Laboral Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Comité de Seguridad y Salud Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Comité de Empresa Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Comisión de Igualdad Sí No NS/NC

- Equipo Asesor Sí No NS/NC
- Equipo de asesoramiento Sí No NS/NC
- Dirección Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Mandos Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Plantilla Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Es la Dirección la responsable del seguimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿En quién se apoya para realizar el seguimiento la Dirección?

- Instructor Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Unidad de Salud Laboral Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Otros ¿Cuáles?

¿Qué periodicidad se establece para el seguimiento?

- Anual
- Semestral
- Trimestral
- Mensual

¿Qué herramientas se utilizan para el seguimiento?

- Encuestas sobre riesgos psicosociales Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Registro estadístico de los casos de acoso Sí No NS/NC ¿Por qué?
- Revisión periódica Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se realiza seguimiento periódico y evaluación del protocolo mediante encuestas y estudios anónimos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿El protocolo se considera un documento vivo que se puede adaptar y modificar para mejorarlo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

29. Solapamiento con otras vías.

¿Las posibles vías disciplinarias y/o judiciales suspenden o paralizan el procedimiento o por lo menos la toma de decisión del procedimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se contempla la asistencia jurídica a la víctima en acciones judiciales una vez demostrado el acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Existe la posibilidad de personarse la organización como acusación particular en procedimientos judiciales por acoso?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

30. Colaboración y coordinación con otras entidades.

¿Se recoge la necesaria coordinación en caso de trabajadores de otras empresas?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se expresa la necesidad de mantener relaciones de colaboración con otras entidades para compartir conocimientos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

31. Política de integración contra el acoso.

¿Se plantea dar una respuesta única e integral frente al acoso sexual?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se integra en la gestión de recursos humanos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Se establece que la mejora en la organización y dirección repercuten en el clima laboral y bienestar de los empleados?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿La problemática del acoso es transversal y se integra en un Código Ético?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

32. Diagrama.

¿Contiene uno o varios diagramas claros y explicativos entre sus anexos?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Contiene unas conclusiones a modo de resumen?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

33. Modelos y otros anexos.

¿Tienen un modelo de inicio de procedimiento (denuncia, queja y/o reclamación) claro y sencillo?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Existen otros modelos para facilitar el procedimiento?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

¿Qué otros modelos existen para facilitar el procedimiento?

- Modelo de consentimiento informado
- Modelo de comunicación de confidencialidad
- Modelo de información y de consentimiento
- Modelo de información al Comité de Seguridad
- Modelo de informe del Servicio de Prevención a la Dirección
- Modelo de información del resultado a las partes afectadas
- Modelo de informe de la comisión de investigación
- Modelo de información al Comité de Seguridad y Salud del cumplimiento y ejecución de las medidas propuestas aprobadas
- Modelo de ficha de comunicación de datos para el seguimiento y evaluación del protocolo
- Otros ¿Cuáles?

¿Se anexionan o por lo menos citan otros acuerdos y protocolos relacionados con los riesgos psicosociales en caso de que existan?

Sí No NS/NC ¿Por qué?

Anexo II. Modelo de Declaración de principios de los/las trabajadores/as externos a la empresa o entidad pública.

El/la trabajador/a, o D./Dña. _____, con
DNI _____ y domicilio en _____ en calidad de
clientela, proveedor/a, tercera persona sin relación contractual)

_____, que presta servicios
en la Empresa/Entidad Pública _____ mediante el
presente escrito, se COMPROMETE a:

1. Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a. Igualmente, velará por el cumplimiento de las medidas establecidas para el tratamiento de las conductas de acoso sexual en el trabajo, con el fin de colaborar en la consecución de un entorno laboral libre de acoso en el entorno de trabajo.
2. A informar de cualquier comportamiento de acoso en el trabajo de la que haya tenido conocimiento durante la prestación de sus servicios.
3. A cooperar y colaborar a requerimiento de la Comisión Técnica Asesoramiento y de Evaluación que en el ámbito de este Protocolo o bien a la figura de Asesor/a Confidencial en la fase de instrucción de cualquier procedimiento.
4. A no promover o instigar comportamientos o conductas que puedan ser susceptibles de catalogarse como acoso sexual, ni con sus compañeros/as ni con terceras personas que puedan pertenecer al entorno laboral.

Y DECLARA que ha recibido información sobre el Procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso sexual en el trabajo, que lo ha entendido y que se compromete a colaborar para la consecución de un entorno libre de de acoso.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento

En....., a... de..... de 20...	
Por la Dirección de la Empresa	Por la Representación legal de los
trabajadores	
do.....	Fdo.....

Personal trabajadora externa a la Empresa o Entidad Pública.

Fdo.....

Anexo III. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual en el trabajo.

Don/Doña _____, con DNI _____ y domicilio en _____ habiendo sido designado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ ENTIDAD PÚBLICA) _____ para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las posibles quejas o denuncias por acoso sexual que pudieran producirse en su ámbito de trabajo, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

- Garantizar la dignidad e integridad 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 y a la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar el tratamiento confidencial y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual en el trabajo.
- Garantizar la más estricta privacidad y reserva sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, resueltas o en proceso de instrucción e 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 (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA) _____ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento

En....., a... de..... de 20...

Por la Dirección de la Empresa

Por la Representación legal de los trabajadores

Fdo.....

Fdo.....

Persona que interviene en el Procedimiento

Fdo.....

Anexo IV. Modelo de formulario de denuncia de acoso sexual en la empresa.

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

D.N.I.: _____

DEPARTAMENTO: _____

TELÉFONO: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DEPARTAMENTO: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

¿SE PRESENTAN PRUEBAS?

NO

(En el caso de que existieran testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas)

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denunciante.

En....., a... de..... de 20...

Fdo. _____

Anexo V. Garantías que debe cumplir el procedimiento de acoso sexual en la empresa.

GARANTÍAS	ACLARACIÓN DE LAS GARANTÍAS
Confidencialidad	En todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad determinada de forma expresa y puesta en conocimiento de las personas intervinientes en el procedimiento. Por ello, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. No obstante, las posibles vulneraciones de esta confidencialidad que pudieran concurrir, depararán la responsabilidad.
Diligencia y celeridad	La investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas de profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y con una actuación ágil y seria. Fijándose incluso, en algunos casos, plazos máximos de resolución.
Protección contra represalias e Indemnidad.	No se consentirá la intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, sobre las personas que intervienen en el procedimiento. Por ello, cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable sin perjuicio del ejercicio, para la persona afectada, de las acciones que resultasen oportunas.
Presunción de inocencia	La persona denunciada disfrutará de la presunción de inocencia, siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y con la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del procedimiento. De modo que, todas las investigaciones se llevarán con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.
Protección ante actuaciones de mala fe.	Se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de aportación de datos, testimonios falsos o incluso ante denuncias falsas de acoso sexual.
Protección de la intimidad, dignidad y privacidad	Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Esto es, las acciones o diligencias se deben de realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas en el proceso y que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo. Pues, todas las investigaciones se llevarán a cabo en un entorno seguro y privado, con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada.
Compromiso de apoyo, atención temprana y asesoramiento a la víctima	Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren. Igualmente, la empresa deberá de desarrollar una actitud de apoyo y a través de una persona responsable de ofrecerle medidas de atención temprana, en las que pueden integrarse determinadas medidas cautelares. Asimismo, dicha persona deberá de ofrecer asesoramiento permanente a la víctima en todas las etapas del proceso que se inicia.