



OBSERVATORIO
PROVINCIAL DE IGUALDAD
EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE

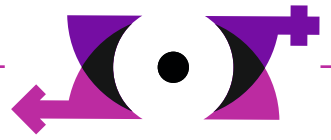
GUÍA BREVE

Normativa de aplicación y recomendaciones para la prevención, elaboración e implantación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

GUÍA BREVE

Normativa de aplicación y recomendaciones para la prevención, elaboración e implantación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral





ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN

02 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

03 NORMATIVA

04 PROTOCOLOS

05 PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

06 ES MEJOR PREVENIR...

07 PREGUNTAS FRECUENTES

GUÍA BREVE

Normativa de aplicación y recomendaciones para la prevención, elaboración e implantación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral son formas de violencia contra las mujeres que tienen su origen en el problema estructural de las desigualdades de mujeres y hombres. Prevenirlos a través de las herramientas que nos ofrecen las políticas de igualdad es, por tanto, una obligación de las administraciones públicas, empresas y organizaciones.

Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar, para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

En conclusión, establecer estos protocolos no debe ser visto solo como una mera obligación legal, sino como una oportunidad para fomentar una verdadera cultura de igualdad y libre de acoso en la empresa y en cualquier organización, y unos valores de respeto mutuo y la dignidad de todas las personas que forman parte de la organización, empresas y administraciones públicas a todos los niveles.

Desde el Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales, OPI Albacete, hemos elaborado esta pequeña guía con el objetivo de aclarar dudas y ayudar a empresas, organizaciones, personas autónomas, administraciones públicas y personas trabajadoras en la prevención de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo claro que los protocolos para erradicar y combatir este tipo de conductas son el último eslabón de la cadena que entran en juego cuando ha fallado la prevención en la organización. No obstante, es necesario implantar un procedimiento para dar cauce a las denuncias o quejas que pudieran plantearse con las máximas garantías en todas las fases del el procedimiento.

GUÍA BREVE

Normativa de aplicación y recomendaciones para la prevención, elaboración e implantación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

¿SABES EN QUE CONSISTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

[La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como:

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” (art. 7.1). Conductas verbales, no verbales y físicas. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual, contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

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” (art. 7.2) uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

Es muy importante saber que TODAS las empresas, personas autónomas, organizaciones, o razón social, así como administraciones públicas independientemente del sector de actividad a que se dediquen y del número de personas trabajadoras que tengan en plantilla tienen obligación de contar con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y de prevenir, combatir y erradicar este tipo de comportamientos o conductas.

NORMATIVA

Normativa que recoge la obligación de prevenir y combatir el acoso sexual y /o por razón de sexo en el ámbito laboral.

- 01 CONVENIO SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO (190) DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**
- 02 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**
Que garantiza «El respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo». (art.4.2).
- 03 LEY ORGANICA DE IGUALDAD 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES art.45**
Todas las, organizaciones y administraciones públicas deben poner en marcha acciones encaminadas a prevenir situaciones de acoso o desigualdad en los centros de trabajo, independientemente del número de personas trabajadoras.”
- 04 DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**
- 05 LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.(art.14)**

01 ¿Qué es un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo?

Los protocolos de acoso son herramientas útiles para las organizaciones y empresas para proteger a todas las personas trabajadoras de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, el protocolo marca las pautas para prevenir, detectar, actuar frente a este tipo de conductas y penalizarlo en su caso.

02 ¿Qué debe contener un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo?

Antes que nada, te recomendamos consultar tu convenio colectivo, porque es posible que el contenido mínimo del protocolo de prevención del acoso sexual esté regulado en él.

Actualmente, no existe un modelo de protocolo de prevención del acoso oficial por lo que deberás elaborar el tuyo según el convenio y las características específicas de tu empresa.

Actualmente, no existe un modelo estandarizado u oficial de protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo por lo que deberás elaborar el tuyo según el convenio y las características específicas de tu empresa. No obstante, el Ministerio de Igualdad ha publicado una guía y manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo que puede ser de gran ayuda.

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

Básicamente el protocolo debe contener:

Medidas preventivas destinadas a sensibilizar frente al acoso y facilitar su identificación: definir las distintas formas de acoso con ejemplos de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, crear un código de conducta y declarar el posicionamiento de la empresa frente al acoso. Todo ello acompañado de acciones de formación sobre sensibilización y sobre la protección integral contra las violencias sexuales (cumpliendo con la Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual, artículo 12).

Medidas proactivas destinadas a crear un procedimiento de actuación para dar cauce a las quejas o acusaciones que pudieran producirse: debe incluir un mecanismo o canal de denuncias (seguro, confidencial y rápido), la creación de un comité anti acoso (con los recursos humanos y materiales disponibles), las medidas cautelares necesarias y los pasos a seguir desde la recepción de la denuncia para su tramitación y resolución, limitando los plazos de tiempo para cada fase.

Medidas reactivas contra el acoso laboral: es decir, el régimen disciplinario y sancionador que se aplicaría considerando el convenio aplicable o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de las personas Trabajadoras.

El protocolo de acoso debe contar con las debidas **GARANTIAS** (confidencialidad, seguridad, presunción de inocencia, información, resolución motivada, protección de datos, etc.)

Debe ser **ACCESIBLE** a todas las personas trabajadoras, contar con un **CANAL DE DENUNCIAS** a través de una plataforma segura y debe ser **ÁGIL Y RÁPIDO** en cuanto a su resolución.

[Descargar Manual de Referencia](#)

GUÍA BREVE

Normativa de aplicación y recomendaciones para la prevención, elaboración e implantación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

ES MEJOR PREVENIR...

El abordaje en el ámbito laboral necesariamente tiene que ser desde un doble prisma complementario. Inicialmente, el abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el Protocolo, el cual tiene una naturaleza reactiva, esto es, está pensado para ser aplicado en los casos en los que ya se ha producido, desgraciadamente, el acoso sexual o por razón de sexo.

¿Cómo se puede actuar desde las organizaciones y empresas para evitar que se den estas situaciones de acoso? Prevención, formación y sensibilización.

Es necesario y obligatorio que las empresas realicen una adecuada evaluación de riesgos psicosociales que nos puede dar mucha información sobre determinados aspectos de tipo psicosocial para evitar que se produzcan este tipo de conductas o comportamientos relacionados con el acoso sexual o por razón de sexo.

Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo, que destaca la obligación de las empresas de prevenir los riesgos psicosociales (la identificación o evaluación de los riesgos psicosociales, acciones formativas para las personas directivas y trabajadoras sobre el trato al resto de personas en su entorno laboral y la vigilancia de la salud psíquica de las personas empleadas).

El Protocolo de Prevención del Acoso por razón de sexo tendrá que ser difundido a toda la plantilla, de manera que todas las personas trabajadoras tengan constancia del contenido del mismo, así como a terceras personas que puedan tener relación con la empresa u organización (clientes/clientas, o terceros, aunque no tengan una relación laboral).

No se cumple con la ley por el mero hecho de tener un protocolo de acoso laboral y/o por razón de sexo, es necesario y fundamental difundirlo en la plantilla, que se explique el contenido del protocolo mediante acciones formativas de sensibilización (talleres, jornadas, folletos informativos, cursos, charlas, etc.) y que se vuelva a repetir de manera periódica en el tiempo.

La ley 3/2007 Igualdad efectiva de mujeres y hombres, no especifica de manera concreta qué tipo de formación ha de impartirse, pero sí afirma de manera clara lo siguiente: "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" (art. 48).

La Inspección de Trabajo puede requerir a la empresa, la justificación de las acciones de formación, sensibilización, etc. que se han impartido en este aspecto, levantar acta de infracción y en su caso sanción correspondiente si no se pudiera acreditar la formación a la plantilla.

GUÍA BREVE

Normativa de aplicación y recomendaciones para la prevención, elaboración e implantación de protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Quién conforma la comisión negociadora de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo?

Deben formar parte de esta comisión:

- Dirección.
- Recursos Humanos.
- Representación legal de las personas trabajadoras (si la hay).
- Departamento de PRL.
- Persona formada especialmente en temas de igualdad, Tecnic@ en Igualdad.

Atener en cuenta

El protocolo para la prevención del acoso no se puede decidir unilateralmente por parte de la empresa. Las medidas que se adopten deben negociarse con la representación de las personas trabajadoras si la hubiere, en aquellas empresas que no exista tal representación, es recomendable crear una comisión ad hoc con igual número de representantes de la empresa que de la parte de las personas trabajadoras, al ser posible que tengan formación y sensibilización en la materia, pedir asesoramiento a los agentes sociales, así como dirigirse al Observatorio Provincial de Igualdad de Albacete (OPI) si tienes dudas o necesitas alguna aclaración.

Las personas trabajadoras deben firmar un recibí si han sido formadas e informadas sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y han recibido copia del protocolo. Pero en ningún caso debes firmar como parte negociadora del protocolo si no has participado en la negociación del mismo.

Estoy sufriendo acoso sexual en el trabajo ¿Qué puedo hacer?

- Solicita a tus representantes sindicales que te asesoren te acompañen y te ayuden para tramitar la denuncia y si no hubiera tal representación puedes dirigirte a la comisión anti acoso o al Observatorio Provincial de Igualdad (OPIAB).
- Si está afectando a tu salud física y/o mental acude a tu médico/médica y ponte en manos de especialistas, tu salud es lo primero.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué consecuencias puede tener para una empresa una infracción por acoso sexual o por razón de sexo?

El acoso sexual y las situaciones discriminatorias por razón de sexo están prohibidos expresamente en nuestro ordenamiento jurídico en base a la normativa reseñada.

El artículo 8 de la LISOS establece el acoso sexual y por razones de sexo como una infracción muy grave, con multas para la empresa entre 7.501 y 225.018 euros, en función de la gravedad de los hechos.

CUIDADO:

El sujeto responsable ante este tipo de infracciones laborales sería la empresa, tanto por acción, como por omisión, si a pesar de conocer los hechos y de haber tenido noticia de estos, no ha tomado las medidas suficientes. Además, si queda demostrado que la persona trabajadora fue víctima de acoso sexual o por razón de sexo, quedaría calificado como accidente laboral con posible recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad.

Además, en caso de acoso sexual podría constituir un delito con penas de prisión o multa, de acuerdo con el Código Penal.

La víctima de acoso podría solicitar la resolución de su contrato por causa justa en estas situaciones y la indemnización por daños y perjuicios causados. Y cualquier represalia contra esta es sancionable también.

¿Es necesario que el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo esté registrado?

Si forma parte del Plan de Igualdad sí debe estar registrado en el REGCON, pero si la empresa no tiene Plan de Igualdad por ser menor de 50 personas trabajadoras no hay obligación de registrar el protocolo, puede registrarse de manera voluntaria.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Tengo un plazo desde que empezamos a negociar el protocolo para llegar a un acuerdo e implantarlo?

Si la empresa u organización tiene una plantilla de 50 personas trabajadoras o más, existe obligación de tener PLAN DE IGUALDAD y el protocolo de acoso y/o sexual y por razón de sexo es una materia obligatoria del propio plan y el plazo para negociar es de 1 año desde que se constituye la comisión negociadora.

Si la plantilla de la empresa es menor de 50 personas trabajadoras, la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres no cita un plazo expresamente, pero hay que recordar que desde el año 2007 la normativa obliga expresamente a que todas las empresas tengan un protocolo negociado e implantado. trabajadoras, al ser posible que tengan formación y sensibilización en la materia, pedir asesoramiento a los agentes sociales, así como dirigirse al Observatorio Provincial de Igualdad de Albacete (OPI) si tienes dudas o necesitas alguna aclaración.

Seguimiento, revisión y actualización.

Es necesario establecer algún mecanismo de seguimiento, revisión y actualización del protocolo. Se sugieren reuniones periódicas en las que participan, entre otros, la Dirección de la empresa, las personas que integran la Comisión de investigación y la representación legal de las personas trabajadoras y/o personas asesoras que hayan participado en la negociación del protocolo o en la Comisión de Investigación.

GUÍA BREVE



OBSERVATORIO **PROVINCIAL DE IGUALDAD** EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE



Castilla-La Mancha



DIPUTACIÓN DE ALBACETE



Ayuntamiento
ALBACETE

feda
CEOE-CEPYME

CCOO
albacete

UGT  Castilla-La Mancha
Albacete

www.opialbacete.es