

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN EPISTEME. INVESTIGACION E INTERVENCIÓN SOCIAL

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO Y EL CIBERACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO | 1 |
| 2. MARCO LEGISLATIVO | 2 |
| 3. COMPROMISO DE DIRECCIÓN | 4 |
| 4. OBJETIVOS DELS PROTOCOLO | 6 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO. EL ENTORNO LABORAL | 6 |
| 6. DEFINICIONES | 7 |
| 6.1 Acoso sexual..... | 7 |
| 6.2 Acoso por razón de género | 8 |
| 6.2.1 Discriminación por embarazo o maternidad | 9 |
| 6.3 Ciberacoso | 10 |
| 6.4 Diferencias entre acoso sexual, acoso moral y mobbing..... | 11 |
| 6.5 Grupos de especial atención en relación a las conductas de acosos sexistas | 12 |
| 7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS | 13 |
| 7.1 Obligaciones de las empresas o entidades | 13 |
| 7.2 Derechos de las personas trabajadoras | 13 |
| 7.3 Sanciones | 14 |
| 8. PREVENCIÓN..... | 15 |
| 9. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS | 15 |
| 10. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN INTERNO..... | 16 |
| 10.1 Fases del procedimiento interno..... | 17 |
| 10.2 Medidas cautelares | 22 |
| 11. PRINCIPAL INFORMACIÓN DE INTERÉS DEL PROTOCOLO PARA LA PERSONA USUARIA..... | 22 |
| 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 24 |
| 13. GLOSARIO DE TÉRMINOS | 25 |
| 14. BIBLIOGRAFÍA | 27 |
| ANNEXO I. Modelo de denuncia interna por acoso o ciberacoso sexual o por razón de género..... | 29 |

1. PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO Y EL CIBERACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral deben ser entendidos como una manifestación más de discriminación, ya que contribuyen a un mantenimiento de la desigualdad en el trabajo.

Estos tipos de acosos suponen una vulneración de derechos fundamentales de las personas, como el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de género, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

Transcendiendo la obligatoriedad que impone la Ley Orgánica 3/2007 para que las empresas adopten medidas específicas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo, en **Episteme. Investigación e intervención social**, como entidad que trabaja en el ámbito social creemos que tiene especial relevancia la definición de una política explícita contra el acoso sexual y el acoso por razón de género y lo plasmamos mediante este protocolo, como un instrumento clave para prevenir, abordar y tratar el problema que pudiera producirse dentro de nuestra entidad.

La elaboración de este protocolo también es consecuencia del firme compromiso de Episteme. Investigación e intervención social con la igualdad de género, dando cumplimiento de las medidas de su I Plan de Igualdad, dónde se prevé la elaboración e implementación de este protocolo, así como su difusión a toda la plantilla de la entidad.

Consideramos este protocolo como la forma más eficaz de tutela de la prevención y la intervención en los estadios más iniciales del acoso sexual y el acoso por razón de género dentro de nuestra organización, ya que las dificultades que comporta la protección *a posteriori* pueden ser graves y numerosas, sobre todo en lo que hace referencia a los efectos que estas situaciones tienen para la salud de las personas que las sufren. Además, este protocolo nos permite dejar constancia expresa de nuestra intención de adoptar, en el marco de nuestras responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo ninguna conducta de esta naturaleza.

Que en el entorno laboral haya un clima positivo y saludable, libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en nuestra organización es una responsabilidad de todas las personas que conforman la entidad.

Este protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de ser sometido a revisión y modificación cuantas veces lo requieran las circunstancias.

2. MARCO LEGISLATIVO

En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe toda discriminación por razón de género en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. En la Directiva 2006/54/C se incluye en el concepto de discriminación «el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo, la orden de discriminar por razón de su sexo y el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso de maternidad». En el artículo 14 de esta Directiva se prohíbe expresamente la discriminación directa o indirecta por razón de género.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de género en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 explicita el derecho a la no discriminación por razón de género en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de género. En sus artículos 7, 8 y 9 define el acoso sexual y el acoso por razón de género, incluida la discriminación por embarazo o maternidad. En el artículo 48 de dicha ley se establece que las empresas deberán tomar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo.

El Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que amplía y modifica la Ley Orgánica 3/2007 establece que el acoso sexual, el acoso por razón de género, la discriminación por embarazo o maternidad y las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios son contrarias al derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que la mayor parte de la actividad de **Episteme. Investigación e intervención social** se produce en la modalidad de teletrabajo, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en su artículo 4 expone que «de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas».

A parte de la mencionada, para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta otra legislación nacional e internacional, a saber, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 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.

3. COMPROMISO DE DIRECCIÓN

Episteme. Investigación e intervención social manifiesta su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización y, consecuentemente libre de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en todas sus formas, incluyendo el ciberacoso.

De acuerdo con este compromiso, Episteme. Investigación e intervención social declara que las actitudes de acoso o ciberacoso sexual y acoso o ciberacoso por razón de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Episteme. Investigación e intervención social se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso o ciberacoso sexual y acoso por razón de género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso o ciberacoso sexual y acoso o ciberacoso por razón de género que se puedan producir en la entidad o en su entorno laboral.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse con las garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para conseguir este compromiso, Episteme. Investigación e intervención social exige a todas las personas que integran nuestra organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, incluyendo el personal colaborador externo, con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar frente a estos comportamientos, actitudes o acciones no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

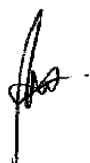
Episteme. Investigación e intervención social se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso o ciberacoso sexual y/o acoso o ciberacoso por razón de género:

- Diseño, actualización y mejora continua del presente protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de género, medida que contemplamos en el I Plan de Igualdad de la entidad.

- Difusión y distribución entre las personas trabajadoras y las de nuevo ingreso del protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de género.
- Compromiso por escrito de la recepción y lectura de este protocolo a todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad, así como a personas de nuevo ingreso.
- Realización de formación en materia de igualdad de género, tal y como establece el I Plan de Igualdad de la organización, donde se incluirá formación específica en materia de prevención y detección temprana del acoso sexual y por razón de género para toda la plantilla.
- Designación de una organización externa, con formación específica en igualdad entre hombres y mujeres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género en el I Plan de Igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Firmado en Barcelona a 03 de mayo de 2021 por el director técnico de **Episteme. Investigación e intervención social**, **David Pere Martínez Oró**.

Firmado en Barcelona a 03 de mayo de 2021 por la representante de la Comisión de Igualdad de **Episteme. Investigación e intervención social** **Núria Sala Ruiz**



Firmado en Barcelona a 03 de mayo de 2021 por la representante de la Comisión de Igualdad de **Episteme. Investigación e intervención social** **Sara Amos Rubio**

4. OBJETIVOS DELS PROTOCOLO

El objetivo general del presente protocolo de actuación y prevención del acoso o ciberacoso sexual y por razón de género en el trabajo es prevenir y resolver las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de género, en cualquiera de sus modalidades y formas, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de **Episteme. Investigación e intervención social.**
- Disponer de un procedimiento de intervención y acompañamiento con la finalidad de atender y resolver las posibles situaciones de acoso con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece este protocolo.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y su dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas por estas situaciones.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO. EL ENTORNO LABORAL

Para calificar como laboral una situación de acoso hace falta tener en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica a la empresa. Se da relevancia a la relación de causalidad entre acoso y trabajo. Es decir, el acoso no se hubiera producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la entidad.

Cualquier sitio o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera «entorno laboral» a efectos de acoso. Esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la entidad, etc.

Aplicando este criterio, el acoso se considera laboral cuando el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón de trabajo o profesión que están desarrollando. El acoso se puede producir entre las personas que trabajan en la entidad, tanto de forma horizontal como vertical, aunque también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada de alguna forma con la entidad.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de **Episteme. Investigación e intervención social.**

Se aplica a todas las personas trabajadoras de Episteme. Investigación e intervención social y también a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios a Episteme. Investigación e intervención social.

6. DEFINICIONES

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de género son conductas discriminatorias.

El artículo 7.4 de dicha ley expone que «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 género se considerará también acto de discriminación por razón de género»

Aunque las definiciones expresadas en distintas normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas incorporan los mismos elementos clave. Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de género, así como los ejemplos de cada uno de ellos recogidos en este protocolo están basados en lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y en el «Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, páginas 10-12).

Desde **Episteme. Investigación e intervención social** creemos conveniente incorporar la definición de ciberacoso, ya que la modalidad general de trabajo en la organización es el teletrabajo y, por lo tanto, la mayoría de las comunicaciones entre trabajadores y trabajadoras, así como con los departamentos de administración y dirección se establecen mediante el uso de las nuevas tecnologías y el entorno digital (llamadas telefónicas, reuniones telemáticas, correos electrónicos, mensajería instantánea, etc.). Por lo tanto, en su mayor parte los posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de género se darían mediante estos canales, excepto en los casos de intervención directa y trabajo de campo.

6.1 Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto. No es necesario que el comportamiento se haya producido de manera reiterada o sistémica para que se califique como acoso sexual.

El acoso sexual se puede producir entre personas de igual nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel jerárquico (acoso vertical).

A modo de ejemplo y sin que pueda considerar una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso sexual:

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas.
- Comentarios sobre la apariencia física o el cuerpo de una persona.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Formas injuriosas u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no adecuadas e inoportunas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales.
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o a perder beneficios o derechos relacionados directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones a través de cartas o notas de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Conductas no verbales:

- Silbidos o miradas impúdicas
- Gestos obscenos
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Cartas o notas de contenido sexual de carácter ofensivo

Conductas de carácter físico:

- Acercamiento físico excesivo o innecesario
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.)
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

6.2 Acoso por razón de género

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

El acoso por razón de género se puede producir entre personas de igual nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel jerárquico (acoso vertical).

A modo de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso por razón de género:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro género.

- Utilización de humor sexista.
- Uso de formas injuriosas u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado género.
- Insultos basados en el género y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o disidentes de género.
- Hacer chantaje sexual por razón de género.
- Hacer acoso ambiental por razón de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su género o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de género.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

6.2.1 Discriminación por embarazo o maternidad

Dentro del acoso por razón de género, la Ley Orgánica 3/2007 contempla como artículo separado la discriminación por embarazo o maternidad. En su artículo 8 expone que «todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad también constituye discriminación directa por razón de género»

Este tipo de acoso normalmente se inicia cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo a su lugar de trabajo después de la baja maternal.

A modo de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso por razón de género a causa del embarazo o la maternidad, según el Manual del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en su página 13):

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría laboral.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

6.3 Ciberacoso

El ciberacoso sexual y/o por razón de género comprende cualquier comportamiento realizado a través de las tecnologías de la información en función del género de una persona o que sea de índole sexual no deseado y que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca ese efecto.

Basándonos en el documento de trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) «Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC» no es necesario que exista una repetición del hecho para que tal comportamiento sea considerado como ciberacoso, ya que en este caso existe el agravante de que al producirse mediante dispositivos o plataformas digitales, aunque el contenido se haya publicado o enviado en una sola ocasión, ese único acto puede perjudicar reiteradamente a la víctima ya que ésta puede tener acceso a él en diversas ocasiones. Cabe añadir que en el caso de que otras personas tengan acceso a la difusión de esa acción de acoso, ésta puede ser reiterada por otras personas a parte del acosador inicial.

Otra característica propia del ciberacoso que señala el mencionado documento de trabajo de la OIT es que a la persona acosadora le es más fácil desentenderse moralmente de su víctima y de esta forma se pueden reducir los sentimientos de culpa, vergüenza o autocondena que pueden darse en una situación de acoso sexual o acoso por razón de género que se produce de forma presencial.

Por todo esto, debemos estar más atentos y atentas a esta modalidad de acoso ya que debido a nuestra modalidad de trabajo, generalmente el teletrabajo, el ciberacoso es el caso más probable de acoso dentro de nuestra entidad. También cabe destacar que el ciberacoso es mucho más difícil de detectar por parte de los órganos directivos u otros compañeros y compañeras de trabajo al ser más difícil el hecho de poder ser testimonios directos de la situación de acoso a la que puede verse sometida cualquier persona de nuestra organización.

Algunos de los medios que comprende el ciberacoso, sin que sean excluyentes ni limitadores son las llamadas telefónicas no deseadas de carácter sexual, los mensajes y los mensajes instantáneos en plataformas digitales de carácter sexual, los correos electrónicos, etc.

Como en los casos anteriores, el ciberacoso se puede producir entre personas de igual nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel jerárquico (acoso vertical).

A modo de ejemplo y sin que pueda considerar una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de ciberacoso sexual o ciberacoso por razón de género:

- Bromas sexuales ofensivas
- Comentarios sobre la apariencia física o el cuerpo de una persona.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Formas injuriosas u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no adecuadas e inoportunas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales.
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o a perder beneficios o derechos relacionados directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones a través de llamadas, mensajes digitales, mensajes instantáneos y mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. con insistencia y repetición (acoso ambiental).
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
- Actitudes condescendientes o paternalistas
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro género.
- Utilización de humor sexista
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado género
- Insultos basados en el género y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o género disidentes.
- Hacer chantaje sexual por razón de género
- Hacer acoso ambiental por razón de género.

6.4 Diferencias entre acoso sexual, acoso moral y mobbing

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 y Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1997, establecen que para saber si se sufre una situación de acoso sexual se tienen que dar tres situaciones:

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

Según el «Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, página 10) Se entiende por acoso moral las conductas, prácticas o comportamientos, realizadas en una situación de trabajo, que suponen directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter a nivel emocional y psicológico de forma hostil o violenta, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

En base a esta definición y a las anteriores, el acoso moral se diferencia del acoso sexual y el acoso por razón de género en que en el acoso moral no se encuentra ningún componente sexual ni relativo al género.

6.5 Grupos de especial atención en relación a las conductas de acosos sexistas

Basándonos en la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, existen unos grupos de especial atención en relación a las conductas de acosos sexistas. Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de género se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, estas conductas en el ámbito laboral son un reflejo de la sociedad heteropatriarcal que establece unos roles a hombres y mujeres, sobre todo en las relaciones de poder, donde es más probable que la persona que sufre el acoso sea quien no socialice en una categoría dominante. Por este motivo, la mayoría de las personas que lo sufren son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, mujeres separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinizadas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres migrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Otro grupo especialmente vulnerables a sufrir acoso es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGTBI+) y hombres jóvenes que pueden sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

7.1 Obligaciones de las empresas o entidades

Atendiendo al artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de género y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este»

El acoso sexual y por razón de género, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la citada Ley.

La empresa debe garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a no ser discriminadas sexualmente o por razón de género, a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto a su intimidad.

Por otro lado, la empresa debe promover un contexto y un entorno laboral que evite el acoso y está obligada a arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

Episteme. Investigación e intervención social como entidad sin ánimo de lucro con personas que desarrollan actividades laborales, por su compromiso con los derechos fundamentales de todas las personas y para con la igualdad de género, asume estas obligaciones como ya viene haciendo desde su fundación.

7.2 Derechos de las personas trabajadoras

Derechos:

El Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen, entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo. Ambas leyes mencionadas y el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social consideran el acoso sexual y por razón de género como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario para la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato.

Cabe tener especial atención a los derechos de las personas embarazadas o en período de lactancia y de las mujeres víctimas de violencia de género.

El artículo 59 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social de protección a la maternidad expone que las personas embarazadas tendrán derecho, previa revisión, a cambiar de puesto de trabajo si éste pone en peligro la salud de la persona embarazada o la del feto. En caso de que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, la persona embarazada tiene derecho a la suspensión del contrato por riesgo de embarazo. Asimismo, también tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de

preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Respecto a las víctimas de violencia de género, el citado convenio establece, en su artículo 60, de protección a las víctimas de violencia de género, que éstas tienen derecho a la reducción de su jornada de trabajo, permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora, cambio de puesto de trabajo, suspensión temporal del contrato de trabajo, extinción del contrato, permiso no retribuido y anticipo preferente, atendiendo a las particularidades que señala dicho artículo para cada uno de estos supuestos.

7.3 Sanciones

El Convenio colectivo estatal de acción e intervención social y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social incluyen entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas el acoso sexual y el acoso por razón de género.

El artículo 148 del Código Penal establece que el acoso sexual puede ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación.

El citado Convenio colectivo, en su artículo 41.D establece las siguientes sanciones para las infracciones muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Además, en la valoración de la gravedad de la conducta (Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, página 17) se puede contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta 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, edad, discapacidad, etc.

8. PREVENCIÓN

En el ámbito de la prevención tienen especial importancia las actuaciones proactivas, actuando antes de la existencia de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de género.

Para ello, desde **Episteme. Investigación e intervención social** consideramos que el primer paso para la prevención es un compromiso explícito de la dirección de la organización referente no tolerar ningún tipo de actuación en materia de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género y velar por que el entorno laboral de la entidad sea seguro y respete los derechos humanos y la dignidad de todas las personas que lo conforman. Así se manifiesta en el Compromiso de Dirección de este mismo protocolo.

Al mismo tiempo, es fundamental que toda la plantilla conozca tanto el compromiso de la dirección como el protocolo. Para ello, se entregará una copia del protocolo a cada persona trabajadora de Episteme. Investigación e intervención social y se colgará en una carpeta compartida en la nube para que todo el mundo pueda tener acceso cuando lo requiera. Por otro lado, se entregará una copia del protocolo a toda persona que se incorpore a la entidad cuando se firme el contrato, así como a los colaboradores externos, independientemente de la duración del contrato o la colaboración. Con esta copia se entregará un documento donde conste que se ha recibido y leído el protocolo, que tendrá que ser devuelta firmada al Departamento de Administración, tanto por las personas que conforman la plantilla en el momento de la aprobación de este protocolo, como por las nuevas incorporaciones o colaboraciones externas.

Atendiendo a las medidas que se establecen en el I Plan de Igualdad de Episteme. Investigación e intervención social sobre formación en igualdad de género, dentro de esta formación se incluirá la formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de género con el objetivo de que toda la plantilla sea conocedora de las nociones básicas en esta materia, como parte fundamental de la prevención.

Finalmente, se hará un seguimiento y una evaluación de los procesos que se hayan puesto en marcha por acoso sexual o por acoso por razón de género y se aplicaran medidas severas si se confirma una situación de acoso.

9. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

- **Celeridad:** el proceso se llevará a cabo de forma urgente, informando de los plazos de resolución de todas las fases para conseguir la resolución de las reclamaciones o denuncias de la forma más rápida posible.
- **Confidencialidad:** todos los trámites que se realicen en el procedimiento, así como los datos recopilados, serán confidenciales y sólo tendrán acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso. En el caso de los datos sobre la salud, estos se tratarán de forma específica y se incorporaran al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
- **Protección de la intimidad y la dignidad:** se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas (afectadas, testimonios, denunciadas, etc.).

- Derecho a la información: todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento de la entidad, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testimonios, denunciadas), sobre el resultado de las fases.
- Apoyo de personas formadas: la entidad llevará a cabo el proceso a través de una o varias personas externas especializadas en el tratamiento de casos de acoso o ciberacoso sexual o acoso o ciberacoso por razón de género.
- Trato justo: se garantiza la audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento lo harán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección ante posibles represalias: ninguna persona implicada será objeto de discriminación, intimidación, persecución ni debe sufrir represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales sólo se incluirán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
- Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- Vigilancia de la salud: las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

10. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN INTERNO

Este apartado pretende especificar de forma clara y precisa el procedimiento que va a seguir **Episteme. Investigación e intervención social** en el caso de que se tenga conocimiento de una situación de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género.

Cabe destacar que, por la naturaleza de nuestra entidad, formada por menos de una decena de personas de forma estable, la mayor parte del procedimiento de intervención va a ser llevada por la consultoría Spora, externa a la entidad. De esta forma se pretende asegurar la total objetividad e imparcialidad de todo el procedimiento, así como dar confianza a las personas que puedan sufrir cualquier tipo de acoso, que lo han presenciado o tiene constancia de ello para que no pueda haber vínculos personales que puedan interferir.

Este protocolo de actuación establece un procedimiento de vía interna. Esto significa que la denuncia por escrito, en el caso de que la hubiere, es una denuncia de hechos dirigida a Episteme. Investigación e intervención social para que la entidad tenga conocimiento de los hechos acontecidos en el seno de su organización y pueda dar cauce a la fase de denuncia e investigación y a la de resolución, si procede. En ningún caso esta denuncia estará dirigida ni implica las vías externas (administrativa y/o judicial).

Este hecho no excluye que la persona denunciante pueda iniciar las vías externas (vía administrativa -Inspección de Trabajo y Seguridad Social- o vía judicial) de forma paralela al procedimiento interno o al finalizarlo. Este hecho no paralizará la aplicación

del protocolo, ya que son vías diferentes e independientes de actuación. La vía interna de aplicación del protocolo puede finalizar con la imposición de una sanción disciplinaria que es independiente de, por ejemplo, la vía judicial que puede terminar con la imposición de una pena de privación de libertad o multa.

10.1 Fases del procedimiento interno

Fase 1: Fase de comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona que denuncie una situación de acoso sexual o por razón de género y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase tiene una duración de 4 días laborables y se inicia con la comunicación de forma verbal o por escrito vía correo electrónico de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

Esta comunicación la puede realizar la persona afectada o cualquier otra persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o por razón de género, una vez acontecidos los hechos y tan rápido como sea posible debido al impacto emocional que provocan estas situaciones.

Esta comunicación tiene que ir dirigida a uno de estos dos órganos, a escoger por la persona que hace la comunicación:

- La Comisión de Igualdad: igualtat@epistememesocial.org

La consultora externa Spora donde deben dirigirse a Verónica López Veronica.lopez@spora.ws 935 326 666

Independientemente del órgano que se escoja para dirigir la comunicación de la situación de acoso, éste informará y asesorará a la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y las opciones y acciones que puede emprender. También se le informará sobre el procedimiento a seguir si decide presentar la denuncia interna.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

- a) Que la persona afectada decida presentar denuncia interna. En este caso, si la comunicación se ha hecho a la Comisión de Igualdad, ésta derivará a la persona afectada a la consultoría externa Spora, que será el órgano encargado de iniciar la fase 2. Si la comunicación se ha hecho directamente a la consultoría externa Spora, esta misma iniciará la fase 2, comunicando este inicio a la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de todas las partes implicadas.
- b) Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna y el órgano al que se ha dirigido considere que existen evidencias de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, con el fin de que la entidad adopte las medidas preventivas (formación y/o sensibilización, decisión de traslado de la persona que está ejerciendo el comportamiento o, llegado el caso revisión de

las condiciones contractuales) o las actuaciones que considere oportunas para hacer frente a los indicios percibidos.

- c) Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna y el órgano al que se ha dirigido, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se archivará el caso y no se realizará ninguna otra acción.

Los órganos encargados de esta fase serán los responsables de la custodia de la documentación, si existe, garantizando la confidencialidad de los documentos y la información que se genere en esta fase.

Si la persona afectada decide no presentar denuncia interna, se le devolverá la documentación aportada, si existe, y la entidad no se quedará ninguna copia. En el caso que decida iniciar la fase 2 (denuncia interna e investigación), la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere. En este supuesto, si la Comisión de Igualdad es quien ha recibido la comunicación, trasladará la documentación a la consultoría externa Spora para que pueda iniciar la fase 2.

Fase 2: Fase de denuncia e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos, proponer medidas preventivas si es necesario y elaborar un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso proponiendo las medidas correctoras que considere oportunas.

A partir de la comunicación y si la persona afectada decide presentar denuncia interna, se activa la fase de denuncia e investigación, que se llevará a cabo por una consultoría externa (Spora) para garantizar la máxima objetividad e imparcialidad de todo el procedimiento. Se puede utilizar el modelo de denuncia interna (anexo).

La primera acción en esta fase es que la consultoría externa Spora acompañe a la persona denunciante para redactar la denuncia interna. La denuncia interna sólo puede ser presentada por la persona afectada.

Después de que la persona afectada presente la denuncia interna por escrito a la consultoría externa Spora, ésta practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere oportunas para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Esto incluye:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta, si la hay.
- Entrevista con la persona denunciante para informarle de todo el procedimiento y para obtener un relato adicional solamente en el caso de que el relato de la denuncia no esté suficientemente claro.
- Entrevista con la persona denunciada
- Entrevista con posibles testigos.
- Otras pruebas y diligencias que se consideren oportunas.
- Valoración de si hacen falta medidas cautelares.
- Emisión de un informe de conclusiones vinculante.

En las entrevistas con las partes implicadas se debe permitir la formulación de alegaciones y se les debe informar de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán acompañarse de una persona de su confianza de dentro de la entidad o vinculada con

ella en todo el procedimiento. La persona denunciante, si así lo desea, sólo tratará con la persona que lleve a cabo todo el procedimiento.

Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Si durante esta fase la consultoría externa Spora, que realiza el procedimiento, estima conveniente la aplicación de medidas cautelares se lo comunicará a la Comisión de Igualdad y ésta trasladará la información a la dirección.

La consultora externa Spora será la responsable de la gestión y la custodia de la información, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase.

El informe de conclusiones vinculante servirá para la adopción de la decisión final y debe ponerse en conocimiento tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada.

Este informe, como mínimo, debe contener:

- Identificación de la/s persona/s supuestamente acosada/s y acosador/a.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Pruebas recabadas.
- Resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. En el caso de la realización de entrevistas a testimonios, para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no indicará la persona que ha hecho la manifestación, sino que sólo constará si constata o no la realidad de los hechos investigados.

Circunstancias agravantes observadas:

- Si la persona es reincidente en la comisión de actos de acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Si hay dos o más personas acosadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- Si se han hecho o se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, a los testimonios o a personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

Una vez elaborado, la consultoría externa Spora trasladará el informe vinculante a la Comisión de Igualdad, que lo remitirá a la dirección de la entidad.

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la consultoría externa Spora el Departamento de Dirección emitirá una resolución del caso.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la organización iniciará el expediente sancionador para una situación probada de acoso y adoptará las medidas correctoras que estime oportunas de acuerdo con las propuestas en el informe de conclusiones de la consultoría externa Spora.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la dirección procederá al archivo de la denuncia interna. En este caso, se pueden establecer procedimientos para la rehabilitación del presunto acosador.

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

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

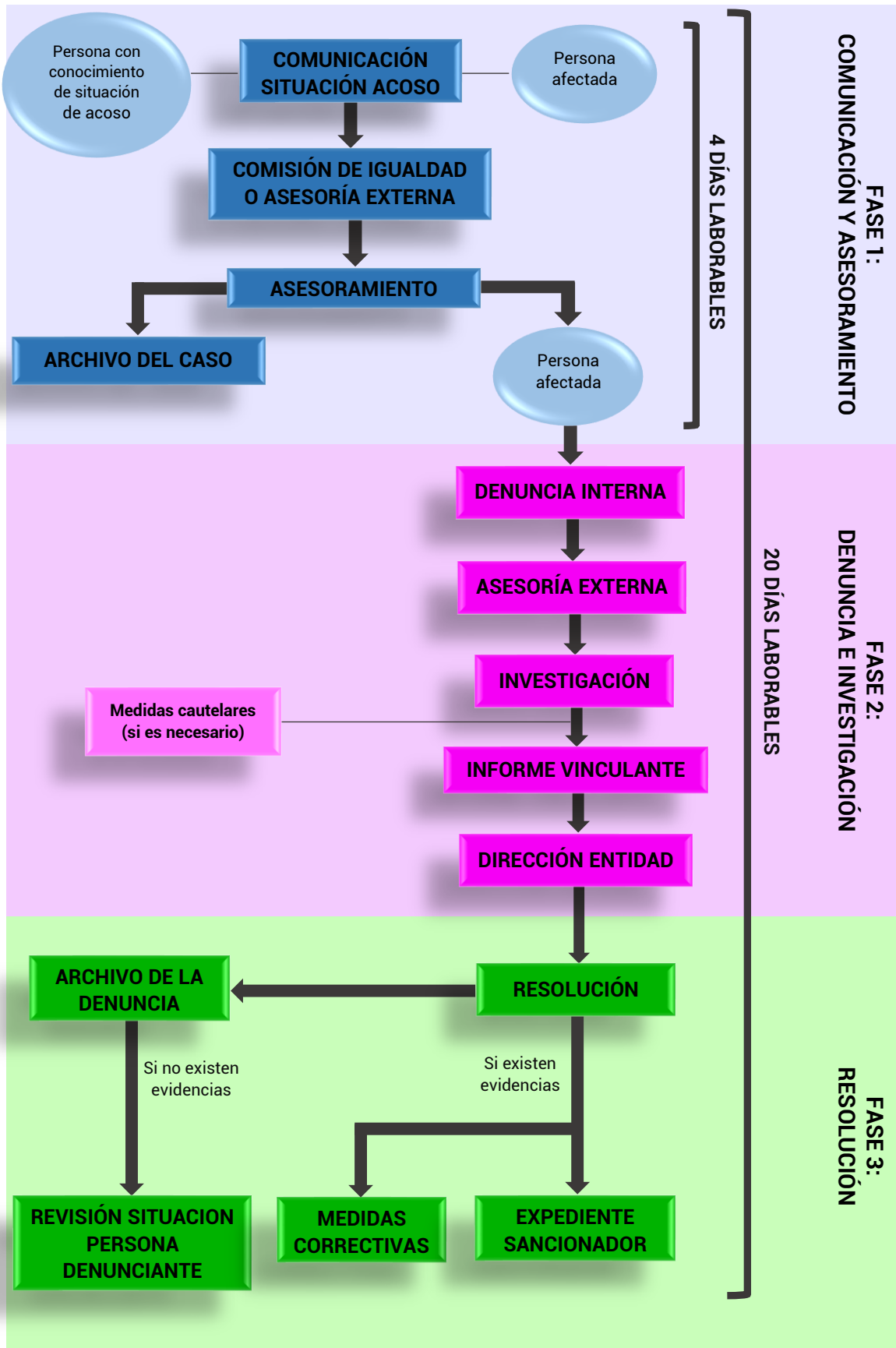
Con el objetivo tanto de poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la persona denunciante como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, las todas las fases se llevarán a cabo en un período máximo de 20 días laborables. Este plazo puede ser prorrogado si la fase de denuncia e investigación así lo requiere por motivos razonables. Esta prórroga deberá quedar justificada en el informe vinculante.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido otra falta diferente de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación, se procederá a incoar el expediente disciplinario que corresponda.

Tanto si el expediente acaba en sanción como si no, se realizará una revisión de la situación laboral en qué ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia, así como se garantizará a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, independientemente del procedimiento interno, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela al procedimiento interno o bien al finalizarlo.

Procedimiento interno para la tramitación de comunicaciones y denuncias de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género



Fuente: Elaboración propia

10.2 Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, la consultoría externa Spora puede proponer la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son que la persona afectada manifieste una afectación de su situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incompreensión por parte de los compañeros y compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o el relato de que existen amenazas. Algunas de estas medidas son: el cambio de lugar de trabajo preferentemente del presunto acosador, la reordenación del tiempo de trabajo o el permiso retribuido. La implementación de estas medidas tiene que ser aceptada por la persona acosada y no pueden suponer un menoscabo de sus condiciones de trabajo y/o salariales.

El objetivo de implantar medidas cautelares es poner la persona que sufre el acoso en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuadas y evitar la victimización secundaria o revictimización.

La adopción de alguna o algunas de estas medidas cautelares tampoco puede predisponer el resultado final del procedimiento y se tomarán de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas.

11. PRINCIPAL INFORMACIÓN DE INTERÉS DEL PROTOCOLO PARA LA PERSONA USUARIA

Episteme. Investigación e intervención social es una entidad firmemente comprometida con los derechos de todas las personas, incluyendo la igualdad de género y la lucha frente al acoso sexual o por razón de género.

Para explicitar este compromiso, la entidad recoge en su Compromiso de dirección la política que adopta en materia de acoso sexual y por razón de género:

- Episteme. Investigación e intervención social no permite ni tolera ninguna situación de acoso sexual o por razón de género entre las personas que estén vinculadas, directa o indirectamente, con la entidad.
- En el caso de que se produzca una situación de acoso, la entidad responderá de forma firme y contundente a este tipo de comportamiento siguiendo el procedimiento establecido en este protocolo y tomará las medidas oportunas para cada caso concreto.
- Toda persona que mantenga una relación laboral, directa o indirecta, con nuestra entidad se le entregará una copia de este protocolo, como medida preventiva.
- Para los equipos de trabajo de campo, Episteme. Investigación e intervención social se compromete a ofrecer un entorno laboral seguro estableciendo todas las medidas pertinentes y escuchando las necesidades concretas que puedan emerger de las situaciones y los equipos. Se compromete, asimismo, a facilitar todas las vías para que, de producirse una situación de acoso, ésta pueda ser comunicada a la entidad sin ninguna represalia.

- También en materia de prevención y cumpliendo con su I Plan de Igualdad, la entidad ofrecerá formación específica en igualdad de género y en materia de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Si se da un caso de acoso sexual o por razón de género, Episteme. Investigación, e intervención social se compromete a respetar, en todo el procedimiento interno de actuación, los principios de celeridad, confidencialidad, protección de la intimidad y la dignidad, derecho a la información, apoyo de personas formadas en este campo, trato justo, protección ante posibles represalias, colaboración y vigilancia de la salud.
- La entidad exige a todos sus trabajadores y trabajadoras que traten con respeto a cualquier miembro con el que tenga una relación laboral, eviten las actitudes de acoso y no toleren ninguna situación de acoso de la que tengan conocimiento, recurriendo al protocolo establecido.

En el caso de que se dé una situación de acoso sexual o por razón de género en el seno de nuestra entidad, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. **Fase de comunicación:** la comunicación puede ser realizada por la persona afectada o por cualquier otra que tenga conocimiento de la situación. Esta comunicación se formulará de manera oral o por escrito a la Comisión de Igualdad o a la consultoría externa Spora, donde la persona prefiera. En esta fase se asesorará e informará a la persona afectada de las actuaciones que puede iniciar y del procedimiento del protocolo. Si la persona decide, con toda la información, presentar una denuncia interna, se inicia la fase 2.

Las vías de comunicación con los órganos encargados de llevar a cabo las actuaciones de la fase 1 son:

| | Vía de contacto |
|--|---|
| Comisión de igualdad | igualtat@epistemesocial.org |
| Consultoría externa Spora Sinèrgies | Aleix Causa 652990790 Aleix.causa@spora.ws Verónica López Verónica.lopez@spora.ws 935 326 666 |

2. **Fase de denuncia e investigación:** esta fase se inicia si la persona afectada decide presentar denuncia por vía interna. El organismo encargado de llevar a cabo las actuaciones de esta fase es la consultoría externa Spora. Ésta ayudará a la persona afectada a redactar y presentar la denuncia e iniciará las actuaciones necesarias para elaborar un informe vinculante que transmitirá a la Comisión de Igualdad. En esta fase, si así lo considera oportuno la consultoría externa Spora, se pueden tomar medidas cautelares para proteger a la persona denunciante.
3. **Fase de resolución:** la dirección de la entidad, atendiendo al informe vinculante de la consultoría externa Spora, abrirá expediente sancionador y aplicará las medidas correctivas necesarias si el informe corrobora que ha existido o existe una situación de acoso sexual o por razón de género. En el caso que el informe

vinculante determine que no existe tal situación, se archivará la denuncia dando por finalizado el procedimiento.

El inicio del procedimiento de actuación interno de Episteme. Investigación e intervención social no impide que la persona afectada pueda recurrir a la vía administrativa o a la vía judicial cuando el procedimiento interno esté en marcha o al finalizarlo.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desde el inicio de la implementación del protocolo se realizará un seguimiento periódico por la Comisión de Igualdad en sus reuniones anuales y en las situaciones extraordinarias que así lo requieran con el objetivo de registrar las incidencias que se puedan producir, así como corregir o adaptar las partes de este protocolo que no se ajusten a la realidad o que necesiten ser mejoradas.

Para realizar el seguimiento y la evaluación, se utilizarán los siguientes indicadores:

- Número y tipología de acciones formativas, de sensibilización o de información realizadas por toda la plantilla, incluyendo el departamento de dirección.
- Número de documentos firmados donde se evidencia el conocimiento del protocolo de Episteme para toda persona que presta sus servicios profesionales para la entidad.
- Número y tipología de situaciones de acoso o ciberacoso sexual que se han detectado en la organización.
- Número y tipología de situaciones de acoso o ciberacoso por razón de género que se han detectado en la organización.
- Número de situaciones de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género que se han comunicado y/o denunciado a la entidad.
- Número de casos resueltos.
- Número y tipología de las medidas correctoras implementadas.

Para la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación del protocolo, si se requiere, se contará con la participación de la consultoría externa Spora que interviene en el procedimiento.

Los informes de seguimiento contendrán información relativa al control de las actuaciones de prevención, control de la formación de la plantilla en esta materia, control de la ejecución de las fases de resolución, etc.

Los informes de evaluación se realizarán con la finalidad de medir los resultados finales y el impacto del conjunto de la intervención, es decir, de la aplicación de todo el protocolo, y se deberán remitir a toda la plantilla.

Estos informes recogerán información cuantitativa y cualitativa teniendo en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso metodológico.

13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Coacción: violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarlo a decir o hacer alguna cosa contraria a su voluntad, o bien de inhibir alguna acción o pensamiento.

Denuncia interna probada: cuando las evidencias indican que ha habido acoso o ciberacoso sexual o por razón de género.

Denuncia interna no probada: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso o ciberacoso sexual o por razón de género o que no hay suficientes evidencias para probar que este acoso se haya producido. Una denuncia no probada, hecha con buena fe, no debe comportar consecuencias.

Detección: puesta en funcionamiento de diferentes instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma precoz como de forma estable, y que permitan conocer las situaciones en las cuales se debe intervenir para evitar su desarrollo y su cronicidad.

Discriminación: aplicaciones de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito motivos de género, etnia, ideología, edad, opción sexual u otras.

Discriminación directa por razón de género y orientación sexual: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo a su género o a su orientación sexual, de forma menos favorables que otra en una situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de género y de orientación sexual.

Discriminación indirecta por razón de género y orientación sexual: la situación que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone a personas de un género u orientación sexual en desventaja particular respecto a personas del otro género u orientación sexual, excepto que esta disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente, atendiendo a una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de género y orientación sexual.

Evaluación: proceso de trabajo que se orienta a conocer la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de una intervención concreta. Permite tomar decisiones y ajustar la gestión de acciones futuras.

Garantía de indemnidad frente a represalias: derecho a no sufrir ningún trato adverso como consecuencia de la presentación de la queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta situación también se considera discriminación por razón de género. Este concepto está relacionado con la represalia discriminatoria

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo

y presentan variaciones entre culturas. Por lo tanto, son susceptibles de modificación, reinterpretación y reconstrucción.

Indicador: dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman de forma motivada cuando hay indicios de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas de resolución: proceso de intervención definido en la organización para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de una situación de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género.

Medidas preventivas: conjunto de acciones que tiene el objetivo de que no se produzca ningún tipo de acoso o ciberacoso sexual o por razón de género.

Multidiscriminación: la concurrencia de diversos factores de discriminación, las consecuencias de los cuales, para la persona que los sufre, pueden ser superiores a la simple suma de discriminaciones que la componen. Por ejemplo, cuando confluyen elementos de género y raza, clase social, género y discapacidad, orientación sexual y edad, etc. La multidiscriminación supone un ataque más grave al derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Perspectiva de género: técnica de análisis que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y ámbito de intervención.

Procedimiento: medidas, reglas y/o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una situación de acoso o ciberacoso sexual y/o por razón de género.

Protocolo: instrumento que engloba un conjunto de medidas de prevención y abordaje frente al acoso o ciberacoso sexual y/o por razón de género.

Prevención: conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista por medio de la reducción de los factores de riesgo e impedir su normalización, y encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía, especialmente a las mujeres, en el sentido que ninguna forma de violencia es justificable ni tolerable.

Reparación: conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso a que es sometida o ha estado sometida.

Roles de género: expectativas en relación con el comportamiento y las actitudes adecuadas para hombres y mujeres.

Seguimiento: proceso de trabajo que se orienta a la recopilación periódica de información para controlar los resultados de una intervención de acuerdo con determinados criterios o indicadores.

Sensibilización: conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

Victimización secundaria o revictimización: maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables y también por las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados.

14. BIBLIOGRAFÍA

Organización mundial del trabajo (1958), C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

(2020) Organización Mundial del Trabajo. «Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC»

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_736237.pdf

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008:ES:PDF>

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02).
<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

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 oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

Constitución española (art. 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1).

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

(2015). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. «Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo»

https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. «Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa»

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

ANNEXO I. Modelo de denuncia interna por acoso o ciberacoso sexual o por razón de género

| |
|---|
| DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA |
| Nombre y apellidos |
| Género <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otro |
| Puesto que ocupa en la entidad |
| Teléfono de contacto |
| Correo electrónico |

| |
|--|
| DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE |
| Nombre y apellidos |
| Género <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otro |
| Puesto que ocupa en la entidad |
| Teléfono de contacto |
| Correo electrónico |
| Tipo de acoso <input type="checkbox"/> Acoso o ciberacoso sexual <input type="checkbox"/> Acoso o ciberacoso por razón de género <input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (especificar) |

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS. Si la descripción requiere de más espacio o de otra documentación complementaria, adjuntar folios numerados y especificar aquí.

| | |
|---|---------------------------------------|
| TESTIGOS (en el caso de que haya testigos, especificar nombre, apellidos y correo electrónico) | |
| SOLICITUD <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso o ciberacoso sexual o por razón de género. | |
| Localidad y fecha | Firma de la persona interesada |

Este documento debe ser presentado ante la consultoría externa Spora. Verónica López

[Verónica.lopez@spora.ws](mailto:Veronica.lopez@spora.ws)

935 326 666