

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE GÉNERO**



ÍNDICE

1.- Compromiso y contexto normativo.

- 1.1.- Preámbulo.
- 1.2.- Acoso sexual y acoso por razón de género como conceptos. 1.3.- Contexto normativo previo.

2.- El acoso sexual y por razón de género: encaje en el ámbito penal y laboral.

- 2.1.- Ámbito penal.
- 2.2.- Ámbito laboral.

3.- El protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

- 3.1.- Implantación obligatoria.
- 3.2.- Definición de conceptos vinculados.
- 3.3.- Tipos de abuso y acoso de carácter sexual o por razón de género.
 - 3.3.1.- Tipologías de acoso sexual.
 - 3.3.2.- Tipologías de acoso por razón de sexo.
 - 3.3.3.- Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad.
 - 3.3.4.- Grupos de especial atención en relación con las conductas de acoso sexista:
 - 3.3.5.- Tipos de acoso según su origen.
 - 3.3.6.- Grados de acoso.
 - 3.3.7.- Tipos de sanciones.

4.- Procedimiento

- 4.1.- Procedimiento informal.
- 4.2.- Procedimiento formal.

5.- Preguntas y cuestiones frecuentes.

- 5.1.- Cuestiones que afectan a la víctima.
- 5.2.- Cuestiones que afectan al presunto acosador.
- 5.3.- Cuestiones que afectan a la empresa.

6.-Convenio colectivo.

7.- Anexos.

- ANEXO I.-Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ANEXO II.-Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.
- ANEXO III.-Prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad.
- ANEXO IV.-Recursos de Ámbito Estatal.

8.-Bibliografía.

1.- Compromiso y contexto normativo.

La organización **BARROSO NAVA Y CIA S.A.** asume el reto que han lanzado las normas de igualdad (Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras) y adopta el presente protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Este documento, pretende dotar a **BARROSO NAVA Y CIA S.A.** de una herramienta en la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de género. Este protocolo será el elemento al que remitirse en caso de que se produzca un comportamiento de este tipo dentro del seno de esta empresa.

1.1.- Preámbulo.

El acoso sexual y laboral por razón de género constituyen un problema de significativa importancia, reconocido de manera global, y que se manifiesta, por encima de todo, a través de las relaciones de poder, en tanto que su origen se encuentra en la concepción del género como jerarquía.

Las mujeres, con independencia del sistema político y económico al que se encuentran vinculadas, son todavía vistas en algunas ocasiones, como un objeto sexual sobre el que es posible ejercer cierta violencia a través de estructuras de autoridad. Existen tres grandes ejes conceptuales que muestran el acoso sexual y laboral por razón de género: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. No obstante, lo cierto es que las mujeres son las principales víctimas de este tipo de comportamientos. Por ello, las empresas públicas y privadas, así como los autónomos con trabajadores/as a cargo, están obligados a impulsar medidas que les permitan abordar estos casos.

Este documento contiene la información necesaria para conocer y entender qué es el acoso sexual y por razón de género y cómo debe abordarlo una organización. En el presente protocolo se articulan una serie de mecanismos de protección y respuesta para gestionar y paliar este tipo de comportamientos.

1.2.- Acoso sexual y acoso por razón de género como conceptos.

Antes de analizar el encaje jurídico del acoso sexual y el acoso por razón de género, es conveniente acercarse a ambos términos y conocer algunas de sus definiciones históricamente aceptadas.

En primer lugar, y en el contexto de la Unión Europea, destacamos la definición de **acoso sexual** que aparece en la Recomendación 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 92/131/CEE y que señala en su apartado segundo:

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

(...) hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta

inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo¹.

Poco después, ahora en el contexto de la Organización de Naciones Unidas, se publicó la Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (29 de enero de 1992), donde se incidió en la vinculación de las desigualdades sufridas por las mujeres con los comportamientos sexuales inaceptables que recaen sobre ellas:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil².

En el contexto actual, el Ministerio de Igualdad de España emplea la definición de **acoso sexual** consignada en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

(...) 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 ofensivo³.

En cuanto al acoso por razón de género, aunque siempre ha estado muy vinculado al acoso sexual, lo cierto es que su importancia ha estado tradicionalmente en segundo plano, eclipsada por la preponderancia del concepto de acoso sexual.

¹ Recomendación 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 92/131/CEE.

² Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU (29 de enero de 1992). Artículo 11.

³ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7

Para definir el **acoso por razón de género**, nos remitimos de nuevo a la Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (29 de enero de 1992), donde se establece:

En el artículo 1 de la Convención se define la discriminación contra la mujer. En la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones concretas de la Convención, independientemente de que en ellas se mencione expresamente a la violencia o no⁴.

En el marco español, si nos remitimos como hicimos con el concepto de acoso sexual, a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, encontramos la siguiente definición de acoso por razón de sexo:

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.

Como vemos, **acoso sexual** y **acoso por razón de género** son dos conceptos que habitualmente se enuncian conjuntamente y que están muy relacionados. Sin embargo, abarcan campos distintos y su diferencia es objetiva:

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.⁵

1.3.- Contexto normativo previo.

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

Dentro del marco normativo español, encontramos una primera referencia a estos tipos de acoso en la Constitución Española. El artículo 14 reconoce que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*. Por otra parte, el artículo 35.1 proclama el derecho a no ser discriminado en el ámbito de las relaciones de trabajo indicando que *todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...) sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*.

⁴ Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU (29 de enero de 1992). Observaciones Generales.

⁵ Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Por último, los artículos 9.2 y 10.1, consagran la obligación de los poderes públicos de *promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*. E, impone a los poderes públicos el deber de proteger *la dignidad de la persona* que se ve afectada por tratos discriminatorios, respectivamente.

En el ámbito europeo encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo del Consejo, que recoge que:

El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias (consideración nº6 de la Directiva 2006/54/CE).

En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y a las prácticas nacionales (consideración nº7 de la Directiva 2006/54/CE).

El origen de este marco normativo europeo se encuentra probablemente en la Comisión de las Comunidades Europeas, concretamente en su Recomendación de 27 de noviembre de 1991, “relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” (91/131/CE), que identificó y propuso una serie de grupos de especial vulnerabilidad a la hora de sufrir acoso sexual, entre los que se encuentran los siguientes colectivos de mujeres:

Las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso⁶.

2.- El acoso sexual y por razón de género: encaje en el ámbito penal y laboral.

2.1.- Ámbito penal.

Las conductas que implican actos de acoso sexual y acoso por razón de género pueden, según su gravedad y naturaleza, ser susceptibles de reproche penal pues el delito de acoso sexual aparece tipificado en el artículo 184 del Código Penal:

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*

⁶ Introducción de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, “relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” (91/131/CE).

10 meses.

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 aquella 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.*
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.*

Resulta muy elocuente que el tipo penal se remita en tantas ocasiones a las relaciones laborales como entorno propicio para que se den este tipo de comportamientos. Igualmente llamativo resulta que las sucesivas modificaciones que ha sufrido este artículo (año 1999 y 2003), han aumentado las condenas. Por ejemplo, el apartado primero del artículo 184 ha pasado de estar penado con *arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses* (1999) a *pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses* (redacción actual). Este aumento tan considerable de la condena refleja una preocupación del legislador por castigar de forma más contundente conductas que hasta entonces se habían tratado con más laxitud.

Aparte de la regulación del acoso sexual que realiza el artículo 184 del Código Penal, entendemos que es de aplicación lo dispuesto en el artículo 172 ter del Código Penal en cuanto a las coacciones, cuya redacción podría encajar con algunos tipos de acoso por razón de género. Citamos el artículo en cuestión:

1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana:

1. *La vigile, la persiga o busque su cercanía física.*
2. *Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.*
3. *Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.*
4. *Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.*

Si se trata de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

Es importante señalar el apartado 4 de este artículo, que establece los cauces para la denuncia y persecución de este tipo de delitos, ordenando: *los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.*

Por último, debe recalcar que este delito podría agravarse si la víctima es una de las encuadradas en el artículo 173.2 del Código Penal, esto es, las víctimas de los delitos de violencia de género: *sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial (...)*. En este caso, se elimina la previsión de que el delito se persiga mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal, pudiendo formularla cualquier persona o institución de oficio (hospitales, cuerpos y fuerzas de seguridad...).

2.2.- Ámbito laboral.

Igualmente, y sin ninguna duda, estos comportamientos pueden encuadrarse en infracciones en el ámbito laboral y, dependiendo de su intensidad y naturaleza, pueden implicar el despido disciplinario de un/a trabajador/a. Así, 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, incluye el acoso sexual como una infracción muy grave en su artículo 8.13: *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.*

Nótese, no obstante, que el texto acota el ámbito en el que se han de producir estas actitudes al ámbito *a que alcanzan las facultades de dirección empresarial*. Sin embargo, es posible que tales conductas tengan lugar no sólo de forma interna, también de forma externa o en cualquier otra modalidad: de clientes a empleados/as, de terceros prestadores de servicios a empleados/as, de empleados/as a proveedores, etc. Por este motivo, el contenido del presente protocolo ha de abarcar todas las conductas (con independencia de la dirección que se produzcan o de quienes sean sus implicados) susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de género.

Aparte del reproche disciplinario que pueden tener estos comportamientos, también se intenta proteger a la víctima y en definitiva su derecho al trabajo y a desempeñar las funciones para las que ha sido contratado/a en un entorno laboral adecuado y saludable. Un claro ejemplo de esta protección, es la previsión del artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la extinción voluntaria del contrato del trabajador/a cuando tienen lugar graves incumplimientos de las obligaciones del empresario, como podría ser la omisión de su deber de control y observancia de este tipo de comportamientos. En estos casos se pretende facilitar la salida de la persona trabajadora supuestamente agraviada reconociéndose la indemnización por despido improcedente.

Sirva de ejemplo la Sentencia del 13 de abril de 2018 del TSJ de Galicia de la sala de lo Social, Sección 1ª Rec. 421/2018 que manifiesta en su fundamento jurídico octavo lo siguiente:

Se ha acreditado una vulneración de la dignidad del trabajador demandante que debe ser calificada como un acoso discriminatorio sexista atendiendo a la conexión de la situación laboral del trabajador demandante con la discriminación sexista sufrida por su esposa y a la producción del efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo - artículo 14 de la Constitución Española -, y como un acoso moral atendiendo a que, además, se ha acreditado la finalidad de dañar a la víctima - artículo 15 de la Constitución Española -, siendo vulneraciones que justifican la resolución de la relación laboral de conformidad con el artículo

50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores con las consecuencias jurídicas regladas en el artículo 50.2 en

relación con el 56 de ese Estatuto, así como, en aplicación del artículo 183 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la imposición de una indemnización adicional de 15.000 euros atendiendo a los daños que ha sufrido el recurrente tanto en su integridad moral y en su proyecto vital y profesional como en su salud

3.- El protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género.

3.1.- Implantación obligatoria.

El protocolo de acoso sexual y acoso por razón de género es una herramienta a implantar obligatoriamente en todas las empresas (públicas y privadas), así como en aquellas organizaciones que empleen trabajadores (autónomos, cooperativas y otras formas jurídicas).

La norma que ha establecido esta obligación es principalmente, la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley establece en su preámbulo:

El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Más adelante, el artículo 48 recoge el mandato realizado por el preámbulo de esta norma y establece que:

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.

No debe desdeñarse el papel de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes en la aplicación de esta medida, así como y sobre todo en su desarrollo, pues según este mismo artículo 48:

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 frente al mismo y la información a la dirección de las empresas de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La obligatoriedad de estos protocolos en administraciones públicas se establece en el artículo 62 de esta Ley Orgánica, en el que se establece:

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 (...)*

3.2.- Definición de conceptos vinculados.

Ya hemos definido los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de género, sin embargo ahora se van a definir otros conceptos y comportamientos directamente relacionadas con estos tipos de acoso.

¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (LO 3/2007, art.8).

¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual y mobbing?

Para discernir si se está sufriendo una situación de acoso sexual, podemos atender a los criterios establecidos la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991 en su artículo primero, que establece que las conductas de naturaleza sexual afectan al hombre y a la mujer en el trabajo si:

1. *Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
2. *Existe negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o*
3. *Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.*

El *mobbing* o acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de género. Así, se entiende por *mobbing* toda conducta, práctica o comportamiento, que se produce en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter, sin que exista un componente sexual o de género que motive ese hostigamiento.

El *mobbing*, según la Organización Mundial para la Salud, es el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral⁷. La OMS, indica varios factores que determinan que un comportamiento sea *mobbing*:

- Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue seis meses.
- Que sea frecuente y suceda por lo menos una vez a la semana.
- Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea una situación de mal ambiente generalizado.
- Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.
- Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo con historial de conflictividad.

Ahondamos más en el concepto de *mobbing* y de acoso moral en nuestro país, y nos basamos en la

⁷ Serie Protección de la Salud de los Trabajadores n° 4. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Organización mundial de la salud 2004.

definición que realiza la sentencia 512/2005 de 14 de abril de 2005 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha, que recoge la doctrina del Tribunal Supremo sobre estos conceptos:

"(...) se podría traducir dicho término como "psicoterror laboral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo)", según entiende la N.T.P. 476⁸ (El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que la define como: "la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prologado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann"; y de las que la doctrina científica y los Tribunales, principalmente de lo Social, ha elaborado, podemos extraer los siguientes rasgos de la situación de mobbing:

"(...) "mobbing" puede ser cualquier comportamiento -incluso si aparentemente lícito o jurídicamente irrelevante, como ciertas sonrisas, comentarios o gestos sistemáticos- de jefes o compañeros de trabajo que suponga "hacer el vacío" en las relaciones de grupo y/o degradación en las condiciones de trabajo".

(...) consisten en conductas activas u omisivas que implican: a) Un desconocimiento de la dignidad del trabajador como persona y como profesional, b) rebajándola en la consideración que merece antes sus jefes y compañeros, y que en perseguir esa finalidad o en lograr ese resultado agotan su objeto".

"Lo que caracteriza al comportamiento constitutivo de acoso no son tanto los hechos en sí, cuanto el contexto en que esos hechos se producen y el efecto que causan sobre el ambiente de trabajo en que la víctima se mueve, de modo que pueda apreciarse el menoscabo de sus status personal y profesional grave y perdurable".

Como vemos, en el caso del mobbing no existe un componente de género o sexual en la situación de acoso.

A modo aclaratorio y para resolver las dudas que puedan generarse (por tratarse de conceptos tan fronterizos y similares), indicamos que los comportamientos que puedan encajarse en uno y otro tipo de comportamientos, implicarán acoso sexual o acoso por razón de género, siempre que la connotación, naturaleza y motivación sea sexual se deba a un motivo de discriminación por género.

discriminación directa por razón de sexo.

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable (LO 3/2007, art 6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo.

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o

⁸ Guía de buenas prácticas NTP 476. "El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing" Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LO 3/2007, art. 6.2).

3.3.- Tipos de abuso y acoso de carácter sexual o por razón de género.

Es posible enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo⁹:

3.3.1.- Tipologías de acoso sexual:

Conductas Verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades / capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo ya sea a través de llamadas por teléfono, correos electrónicos y dispositivos derivados.
- Comportamientos que tengan como objetivo la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo y la conservación del mismo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos, obscenos, silbidos o miradas impúdicas.

⁹ Manual de referencia para la elaboración de procedimientos y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, elaborado por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, el Instituto de la Mujer y para el Ministerio de Igualdad de oportunidades, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

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

3.3.2.- Tipología de acoso por razón de sexo:

- 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.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbiana, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de un sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- 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.

3.3.3.- Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- 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.).

- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3.3.4.- Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

Transversalmente y según se ha anunciado en el apartado 1.3 de este protocolo, existen una serie de colectivos que son especialmente vulnerables y sobre los que deben extremarse las medidas de protección y en definitiva, realizar una vigilancia más estrecha sobre sus relaciones profesionales y personales en el ámbito laboral.

Estos colectivos son principalmente: *mujeres divorciadas, mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales*¹⁰.

Su situación es, en ocasiones, emocionalmente compleja por factores muy diversos (contexto social, inexperiencia, precariedad laboral) y por ello no sólo pueden ser víctimas de estos comportamientos con mayor frecuencia. También podrían tener dificultades a la hora de discernir que realmente los están padeciendo.

3.3.5.- Tipos de acoso según su origen.

Se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- ▶ **Acoso horizontal:** entre compañeros/as.
- ▶ **Acoso vertical descendente:** mando - subordinado/a.
- ▶ **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a - mando.

Aparte de estas categorías generales, también podrían darse otras situaciones de acoso que también serán abordadas en este protocolo.

- ▶ **Situación de acoso con el cliente:** entre empleados/as y clientes finales o viceversa.
- ▶ **Situación de acoso con un proveedor de servicio:** entre empleados y los prestadores de un servicio contratados por la empresa y viceversa.

3.3.6.- Grados de acoso.

Dentro de los procedimientos de prevención y actuación para eliminar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de género, es importante conocer el nivel de gravedad dentro de una escala preestablecida, establecemos tres niveles¹¹:

¹⁰ Recomendación de 27 de noviembre de 1991, "relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo" (91/131/CE).

¹¹ [Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Instituto Navarro para la Igualdad](#). El documento cita "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral". Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2006

Gravedad	Situación
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

3.3.7.- Tipos de sanciones.

Los convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y por razón de género o los códigos de conducta internos, pueden regular sanciones para los comportamientos que tengan la dimensión de acoso sexual y acoso por razón de género.

Legalmente, los regímenes sancionadores se circunscriben a la negociación colectiva y al Estatuto de los Trabajadores. Estos documentos deben recoger una serie de conductas que se consideren infracciones y las sanciones que les correspondan. Igualmente pueden catalogarse las infracciones como leves, graves o muy graves, o en definitiva la escala que proceda.

No obstante lo anterior, la empresa podrá sancionar de forma motivada y por escrito al trabajador/a que haya acosado sexualmente o por razón de género cuando haya quedado acreditada de forma inequívoca la comisión de ese comportamiento.

Esta sanción, con independencia de su alcance podrá ser impugnada por el trabajador/a sancionados ante los tribunales de lo social competentes.

Las sanciones susceptibles de imponerse a un trabajador por estos motivos son:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Existen circunstancias agravantes de las conductas de acoso:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.¹²

4.- Procedimiento.

Cuando aparece una situación susceptible de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de género es necesario que la empresa la aborde de forma ordenada y clara en un procedimiento interno acotado que pueda proteger a la posible víctima y respetar la presunción de inocencia del presunto acosador/a.

Es importante que el procedimiento sea objetivo y aséptico de tal modo que no se prejuzguen los supuestos comportamientos, ni se otorgue plena credibilidad a ninguna de las partes. Deberá recabarse la prueba disponible y ambas partes tendrán derecho a ser oídos.

El procedimiento debe ser **transparente** y **accesible** para las partes, debiendo preservar el derecho a la intimidad y a la protección de los datos de las partes implicadas.

4.1.- Procedimiento informal.

Según el Manual de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo del Ministerio de Igualdad, este procedimiento se inicia cuando la víctima transmite: **verbalmente** por sí misma, a través de representantes legales, o por cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso al organismo o persona designados por la empresa para recoger estas comunicaciones. Si no se ha designado a nadie en concreto, la denuncia deberá trasladarse al superior jerárquico. Si este fuera el

¹² 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. 2015. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

presunto acosador/a, la denuncia deberá comunicarse al superior jerárquico común de los implicados.

La denuncia debe notificarse en dos o tres días al encargado de personal (o el superior jerárquico común si no existiese ese cargo), que deberá nombrar a un órgano instructor o una persona para tramitar la denuncia en un plazo de 4 o 5 días.

Si la organización tuviese una estructura pequeña, receptor de la denuncia e instructor podrían ser la misma persona, esto es, el superior jerárquico común.

En el plazo de 6 o 7 días desde que se nombre la persona o comisión encargada de tramitar el expediente, deberá valorarse: la consistencia de la denuncia, la propuesta de las actuaciones que resulten pertinentes (proponer la aportación de pruebas, testimonios o la versión de la otra parte implicada) o la apertura de un procedimiento formal.

El procedimiento informal está concebido para tramitarse con agilidad ante hechos muy claros en un sentido u otro. Si la labor probatoria que requiere la situación es más profunda, será recomendable concluir el procedimiento informal y abrir un procedimiento formal.

Es posible contar con el asesoramiento de un profesional especializado externo que ayude al instructor a gestionar el expediente y que le asesore sobre la pertinencia de tramitarlo mediante un procedimiento u otro.

El procedimiento informal concluirá con un informe de conclusiones emitido por su instructor en el que indicará si la situación de acoso ha concluido o si debe iniciarse un procedimiento formal.

A la vista de este informe, la empresa podrá tomar medidas disciplinarias si así lo considera.

Este procedimiento es estrictamente confidencial y la víctima podrá entablar comunicación únicamente con el instructor o la comisión instructora si así lo desea. Se adjunta como Anexo I, un documento a suscribir por los participantes en el expediente que recoge su obligación de confidencialidad sobre todas las cuestiones relacionadas con este tipo de expedientes.

En resumen, el procedimiento informal tendría las siguientes fases:

- Inicio del procedimiento.
- Reunión de la Comisión de tramitación de la denuncia.
- Nombramiento del Instructor.
- Investigación.
- Informe de conclusiones.
- Fin del acoso/Inicio de Procedimiento Formal.

4.2.- Procedimiento formal.

Este procedimiento tiene lugar cuando el procedimiento informal es insuficiente o inadecuado para investigar la situación de acoso que se ha producido (si se trata de una situación compleja o de mayor gravedad).

El procedimiento se inicia por denuncia **escrita** o, como continuación del proceso informal. La denuncia, debe presentarse ante la comisión o la persona encargada de su recepción. Si no se ha designado a nadie en concreto, la denuncia deberá trasladarse al superior jerárquico. Si este fuera el presunto acosador/a, la denuncia deberá comunicarse al superior jerárquico común de los implicados.

Si la denuncia se hubiera presentado ante una persona sin capacidad para tramitarla, ésta deberá remitirse al órgano o persona encargada en el plazo de 2 a 4 días naturales.

A continuación, debe nombrarse un órgano o persona que instruya el expediente, y que ordenará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. También dará audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La instrucción del procedimiento formal concluye con un informe de conclusiones que servirá de base para que la dirección tome las medidas disciplinarias que considere.

Como en el procedimiento informal, la víctima podrá tratar únicamente con el instructor/a si así lo desea.

El procedimiento debe ser ágil pero también debe asegurar una tramitación adecuada. Sólo de esta forma es posible poner fin a las conductas de acoso y proteger a la víctima, sin causar daños en la dignidad y honor del presunto acosador/a. El plazo orientativo de este tipo de procedimientos es de 20 días naturales.

El procedimiento formal debe garantizar: la audiencia de las partes implicadas y la formulación de las alegaciones que cada una considere oportunas; que presunta víctima y acosador/a estén en todo momento informadas del estado en el que se encuentra el expediente; y que los interesados conocen sus derechos en el procedimiento (como por ejemplo que les puede acompañar un representante legal de la plantilla).

Como sucediera con el procedimiento informal, debe garantizarse la confidencialidad del expediente, de todas las diligencias que se realicen y de los datos (de cualquier índole) que se obtengan con motivo de su tramitación. Facilitamos como Anexo I, un documento a suscribir por todos los participantes en estos procedimientos.

En resumen, el procedimiento formal tendría las siguientes fases:

- Inicio del procedimiento formal (por escrito).
- Reunión de la Comisión de Igualdad.
- Nombramiento de Instructor.
- Investigación.

- Informe de conclusiones.
- Adopción de medidas correctoras. Apertura de expediente disciplinario, si corresponde.
- Fin de procedimiento.

4.3.- Protocolo para actuar en casos de acoso en los que estén implicadas personas ajenas a la empresa.

Como indicamos en el punto 3.2.5. “Tipos de acoso según su origen”, existe la posibilidad de que se produzcan comportamientos susceptibles de ser considerados acoso sexual o acoso por razón de género en el ámbito de las relaciones profesionales entre los trabajadores de una empresa y proveedores de servicios o clientes.

En estos casos, no puede arbitrarse un procedimiento interno que “sancione” o investigue a una persona ajena a la empresa, pero sí pueden adoptarse medidas que permitan limitar estas situaciones. En este protocolo proponemos las siguientes:

Medidas comunes en la gestión de comportamientos de acoso que impliquen a proveedores de servicios o clientes	
Medidas Comunes	
Es conveniente que la persona o comisión que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de acoso sexual y acoso por razón de género por parte de trabajadores pueda recepcionar también este tipo de denuncias referidas a terceros.	
Para el caso de empresas proveedoras	Para el caso de clientes
Trasladar la queja al responsable de esa contratación para que se lo comunique a su homólogo en la empresa prestadora.	Trasladar la queja al responsable del establecimiento o de la prestación del servicio.
Tratar de dilucidar si realmente ha tenido lugar la situación de acoso.	Tratar de dilucidar si realmente ha tenido lugar la situación de acoso.
En caso de confirmar la situación de acoso: advertir al proveedor para que este comportamiento cese inmediatamente.	En caso de confirmar la situación de acoso: advertir al cliente para que este comportamiento cese inmediatamente.
Si la situación continúa: <ul style="list-style-type: none"> • Se podrá exigir al prestador del servicio que designe a otra persona para llevarlo a cabo. • Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto con su acosador/a. 	Si la situación continúa: <ul style="list-style-type: none"> • Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto con su acosador/a.

<p>Si la situación persiste, la empresa puede valorar resolver de forma motivada el contrato de prestación de servicios y exigir la indemnización que corresponda.</p>	<p>Si la situación persiste, la empresa puede valorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si se ha dado en un establecimiento: podrá hacer uso del derecho de admisión y expulsar al cliente de forma motivada y ante testigos. • Si la situación es grave se podrá poner en conocimiento de los Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
<p>Si la situación de acoso procediera de un trabajador/a de la empresa y su víctima fuera un proveedor de servicios o un cliente</p>	
<p>Es conveniente que la persona o comisión que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de acoso sexual y acoso por razón de género por parte de trabajadores pueda recepcionar también este tipo de denuncias procedentes de terceros.</p>	
<p>Según la gravedad de los hechos, esta situación puede gestionarse a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento informal. • Procedimiento formal. • Procedimiento ad hoc, en el que se investigue y dilucide la participación del trabajador/a en la situación de acoso. 	
<p>Con el resultado de estos procedimientos se podrán tomar las medidas oportunas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atribuir al presunto acosador funciones en las que no coincida con el cliente o proveedor agraviado. • Sancionar al acosador, con la gravedad que revista su infracción y de forma escrita y motivada. 	

5.- Preguntas frecuentes.

A continuación, recopilamos algunas de las cuestiones que se plantean de forma recurrente en este tipo de situaciones desde la perspectiva de las partes implicadas:

5.1.- Cuestiones que afectan a la víctima

-¿El expediente se hará público? ¿Podrían llegar a conocerlo otros compañeros?

No, el procedimiento debe tramitarse de la manera más rigurosa y confidencial posible dentro del marco de actuación y protección de las partes implicadas. La empresa debe velar por que no se produzca ninguna filtración en el ámbito interno de la compañía ni externo.

Traemos a colación un fragmento del protocolo de acoso sexual implantado en la propia Agencia Española de Protección de Datos que establece para sí misma la obligación de tratar con discreción los datos personales de los implicados en expedientes internos sobre acoso sexual y acoso por razón de género.

Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización por los empleados de la AEPD de información personal relativa a la vida sexual u orientación sexual de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.

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

La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

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 oportunas¹³.

-¿A quién se lo debo comunicar? ¿por qué vía? ¿debo acudir a denunciar? ¿en qué casos?

Es necesario comunicárselo al encargado de tu departamento o la persona designada por la empresa para abordar este tipo de situaciones. Si no hubiera nadie específicamente encargado de esta labor, se comunicará la situación al superior jerárquico inmediato.

Dependiendo de la gravedad de las conductas y comportamientos recibidos por la víctima, será recomendable acudir a una dependencia policial que corresponda. Si existe riesgo físico o psíquico para la persona agraviada, se recomienda acudir inmediatamente a los cuerpos de seguridad, donde la víctima será asesorada sobre la conveniencia de denunciar formalmente los hechos.

Además, la persecución de algunas de estas conductas podría prescribir con el paso del tiempo y los elementos probatorios del acoso podrían perder consistencia o estar indisponibles, por ello si se va a denunciar, es recomendable hacerlo lo antes posible.

-¿La empresa tiene a alguien encargado de recepcionar las comunicaciones de comportamientos de acoso?

No existe una obligación legal de que este cargo exista, aunque es muy recomendable. Designar a una persona con sensibilidad con este tipo de problemas y con formación en materia de igualdad beneficiará que la víctima sea correctamente asesorada en una fase inicial de este proceso interno.

-¿Tengo que continuar trabajando con esa persona?

La empresa debe procurar que los trabajadores implicados no trabajen físicamente en el mismo lugar en tanto se aclaren los hechos. Las comunicaciones entre los implicados deben restringirse a las estrictamente necesarias por motivo del desempeño profesional y siempre por escrito.

Es posible solicitar teletrabajo si la situación empresarial y el puesto de trabajo lo permiten.

Si los trabajadores tuvieran que coincidir en el puesto de trabajo por que la empresa no disponga de medios suficientes para que trabajen de forma separada, deberá realizar una labor de vigilancia estrecha de la relación laboral de los implicados.

-¿Podría dejar de acudir a trabajar por haber sufrido acoso? ¿Estos como vacaciones o libre disposición?

Con carácter general, el/la trabajador/a supuestamente acosado/a debe continuar acudiendo a su puesto de trabajo salvo que la empresa le dé instrucciones en otro sentido. Como se ha indicado, la empresa

¹³ Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AEPD. Adaptación a la Agencia Española de Protección de Datos del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. 29 de noviembre de 2019.

debe proveer a la víctima de un puesto de trabajo separado del presunto acosador/a.

La víctima podría causar baja médica si así lo determina la Mutuality o el médico de cabecera correspondiente, aplicándose en ese caso el régimen previsto para la incapacidad temporal que haya sido diagnosticada.

Si la empresa no puede ofrecer un entorno laboral separado, ni la opción de teletrabajar, ni a la víctima se le ha reconocido una baja médica, podrá solicitar a la empresa el disfrute de sus vacaciones o los días de asuntos propios que correspondan.

La ausencia de la víctima de su puesto de trabajo sin la debida autorización de la empresa puede implicar el abandono del puesto de trabajo y por tanto podría dar lugar a su despido.

Todo ello se manifiesta sin perjuicio de lo que disponga el convenio de aplicación.

-¿Puedo solicitar una baja médica?

Como se ha indicado, la presunta víctima podrá acudir al servicio médico que corresponda, obteniendo o no el reconocimiento de una baja médica en función del diagnóstico que reciba.

-¿Tengo algún plazo para poner en conocimiento de la empresa estos comportamientos?

En cuanto a las posibles acciones que se deban tomar contra el presunto acosador/a, es clave comunicar los hechos a la empresa con la mayor celeridad posible, ello otorga en primer caso credibilidad, permitirá tomar las medidas correctas de forma inmediata y facilitará que las pruebas y testimonios sean recientes y por tanto más realistas.

-¿A quién debo comunicar la situación de acoso si procede de un superior o del propio encargado/a de gestionar estas situaciones?

En primer lugar, debería remitirse a un cargo superior jerárquicamente al de su acosador/acosadora.

La víctima también puede dar parte al representante de los trabajadores de su empresa. Si estuviera afiliada a un sindicato podría comunicarlo a la persona que corresponda dentro del mismo.

Por último, es recomendable consultar el convenio colectivo de aplicación para comprobar si regula este tipo de situaciones.

Si no existiese nadie a quien acudir, es conveniente notificar los hechos a la Inspección de Trabajo o acudir a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

-¿Qué protocolo se sigue si el acoso procede de un cliente/compañero/proveedor de un servicio/una persona ajena a mi empresa?

Este protocolo de acoso sexual es de aplicación no solo de forma interna en la empresa. También es susceptible de desplegar efectos cuando las conductas y comportamientos de acoso o su recepción, recaigan sobre personas ajenas a la empresa que tengan relación con su personal: clientes, proveedores de

servicios o cualquier tercero.

En este sentido el proceso será específico y no podrá sancionar a trabajadores/as de fuera de la estructura de la empresa, pero puede servir para tomar medidas de prevención y para resolver contratos de prestación de servicio, si los proveedores de estos incurren en comportamientos inadecuados.

-¿Van a despedir inmediatamente a la persona acosadora? ¿Se van a tomar algunas medidas cautelares en el momento que se denuncie el acoso?

La empresa no debe despedir al presunto acosador/a en tanto no dilucide su responsabilidad a través del procedimiento que se ordena más adelante en este protocolo. No obstante, si los hechos se hubieran producido de forma flagrante y notoria y fueran de tal gravedad como para ser sancionados con el despido, la empresa podría llevarlo a cabo de forma razonada y siguiendo los cauces habituales que emplee en otros despidos.

Ante una situación de maltrato, es aconsejable que la empresa, tome de forma interna las medidas cautelares necesarias para prevenir la repetición de este tipo de comportamientos, así como las represalias recibidas por la víctima por parte del presunto acosador.

En paralelo y si existiese una situación de peligro perceptible para alguna de las partes, la empresa, de oficio, podrá interponer a través de su representante legal la denuncia que corresponda ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

5.2.- Cuestiones que afectan al presunto acosador.

-¿Qué debo hacer si elevan una queja contra mí?

En primer lugar, valorar si los hechos que se le imputan son ciertos. De ser así es recomendable reconocerlos y ofrecer una disculpa a la víctima. Ello, sin perjuicio de las sanciones que puedan derivarse, facilitaría la resolución del conflicto.

Si los hechos por los cuales se acusan a un trabajador/a no fuesen veraces, tendrá la oportunidad de esclarecer la situación a través del procedimiento interno que se cree a tal efecto, en el que se podrán aportar las pruebas de las que cada parte intente valerse.

-¿Qué derechos tengo?

El procedimiento creado para arbitrar este tipo de situaciones ha de ser transparente y justo para ambas partes, con pleno respeto a la presunción de inocencia. Ambas partes tendrán derecho a manifestar su versión de los hechos y a ser escuchados.

No se trata de un procedimiento judicial, sino de un proceso interno que quedará registrado en los archivos de la empresa, sin que su resolución se publique en ninguna base de datos.

El proceso se regirá igualmente por el respeto a la presunción de inocencia del supuesto acosador/a.

-¿Cómo puedo defenderme de estas acusaciones? ¿Puedo realizar alegaciones?

El procedimiento prevé la posibilidad de que los implicados aleguen lo que estimen oportuno. No es preceptiva la participación de ningún representante legal o abogado, aunque las partes podrán libremente asesorarse con los profesionales que designen asumiendo personalmente su coste. Las partes podrán presentar pruebas y testimonios que ayuden a demostrar su versión de los hechos.

-¿Tendré posibilidad de conocer qué pruebas hay contra mí?

Sí, el procedimiento es transparente y el presunto/a acosador/a podrá acceder a las pruebas que hayan presentado en su contra.

-¿Puedo pedir el cambio de departamento para no coincidir con la presunta víctima?

El presunto/a acosador/a (y también la presunta víctima) podrán solicitar el cambio de su ubicación física en la empresa o una asignación de funciones diferentes si las que realizaba habitualmente implican la comunicación con la víctima. La empresa deberá, en la medida de sus posibilidades separar físicamente a ambos implicados y evitar que mantengan contacto en tanto se tramite el procedimiento.

5.3.- Cuestiones que afectan a la empresa.

-¿Qué obligaciones tengo como empresa?

Como empresa es necesario tener una posición garante y procurar a los trabajadores y trabajadoras un entorno de trabajo seguro. En este sentido, se han producido en los últimos años avances normativos que abordan concretamente las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género. Sirva de ejemplo el artículo 48.1 y 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- 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.*

-Como empresa, ¿debo designar a una persona para esta tarea? ¿Se puede asignar a un departamento? ¿Puede gestionarlo alguien que tenga asignadas otras tareas?

Es importante que una persona o departamento se encarguen de recoger las comunicaciones/denuncias de comportamientos que susceptibles de suponer acoso sexual o acoso por razón de género, ya que permitirá detectar antes los casos y beneficiará que las partes implicadas estén correctamente asesoradas.

Es conveniente que el instructor/a del expediente cuente con formación específica en materia de igualdad y en acoso sexual y acoso por razón de género, ello le permitirá adoptar una posición imparcial durante el proceso.

Como consultora especializada en esta materia, el proveedor de este protocolo puede prestar apoyo a la empresa en la tramitación de este tipo de procedimientos.

-¿En qué sanciones puede incurrir si no se gestiona bien estas situaciones?

Como se ha indicado, existe una previsión general que obliga a las empresas a incorporar medidas para luchar contra la discriminación por razón de sexo (artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad).

El incumplimiento de esta previsión puede dar lugar a las sanciones tipificadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD 5/2020), que recoge en sus artículos 8.13 y 13bis, que los actos de acoso sexual y acoso por razón de género comportan infracciones muy graves, cuando se producen dentro del *ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial*¹⁴.

Estas infracciones implican sanciones de multas que oscilan: las leves, entre 70 y 750 €, las graves, de 751 € a 7.500 € y las muy graves, desde 7.501 € hasta 225.018 € (art. 40 del RD 5/2020). Además, caben sanciones accesorias como la exclusión de cualquier beneficio por la aplicación de programas de empleo en un período de seis meses a dos años (art. 46 bis del RD 5/2020).

-¿Cuándo debo dar parte a la autoridad: laboral (Inspección de Trabajo), penal o civil?

Siempre que exista una situación que escape al control de la empresa o que sea imposible de gestionar por ésta, será conveniente consultar a un profesional especializado en esta materia.

Si las medidas tomadas por la empresa, no sirven para que la situación de acoso concluya, la empresa podrá valorar medidas más severas como el despido, siempre que pueda justificar sus causas.

Si existiese una situación de riesgo físico o mental para alguno de los trabajadores/as implicados, la empresa podrá dar parte a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado de oficio, si lo considera necesario.

-¿Puede la empresa consultar con un profesional especializado?

Sí, aunque se pretende que este protocolo sea amplio y que abarque todas las cuestiones que pueden tener lugar por causa del acoso sexual y acoso por razón de género, es imposible cubrir todos los escenarios posibles.

Para aquellas cuestiones en las que la empresa no sepa cómo actuar, podrá recurrir al asesoramiento especializado de un profesional, quien le indicará cuáles son sus obligaciones en cada momento.

6.-Convenio Colectivo

¹⁴ Artículo 8. 13 del RD 5/2020. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Es importante analizar el convenio colectivo que resulta de aplicación en cada caso concreto para que el protocolo se adecúe a lo dispuesto por la negociación colectiva que afecta a **BARROSO NAVA Y CIA S.A.**

En este, al contar con dos centros de trabajo, resultan de aplicación el **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE MADRID** y **EL CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA**

PROVINCIA DE GUADALAJARA, en concreto, los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género se regulan del siguiente modo:

En este caso, ninguno de los dos convenios aplicables regula esta materia, por tanto el presente protocolo se rige por las normas generales que se han indicado a lo largo de la elaboración del documento.

Firmado: Representante de los trabajadores

Firmado: Representante de la empresa



7.-Anexos**ANEXO I****Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Don/Doña (...), habiendo sido designado por **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por Barroso Nava y Cía, S.A. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En (...), a (...) de (...) de (...)

Firmado:

ANEXO II

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE

	Persona afectada
	Representantes de la plantilla
	Recursos Humanos
	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
	Otros (indicar)

TIPO DE ACOSO

	Sexual
	Por razón de sexo
	Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento: Vinculación laboral/Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de género
--	--

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

ANEXO III

Prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad

Con actuaciones en este sentido las empresas hacen más visibles sus acciones para crear un entorno más seguro y de acogida a la maternidad.

Actuaciones en el lugar de trabajo	Forma de elaboración e implantación	Difusión y comunicación
<p>La dirección de la empresa debe mostrar su compromiso con la protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de baja por maternidad.</p>	<p>Se puede realizar un compromiso de la dirección por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.</p>	<p>Difundir en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) un compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.</p>
<p>Se debe intentar crear entornos seguros y saludables que faciliten el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres embarazadas o durante el período de lactancia.</p> <p>Implementar la posibilidad de solicitar cambios temporales en sus puestos de trabajo para las mujeres embarazadas o en situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p>	<p>Elaboración, previa consulta con la RLT, del listado de puestos sin riesgo para la mujer embarazada o en período de lactancia.</p> <p>Facilitar a los responsables de los diferentes departamentos las tareas y puestos que se pueden realizar o no durante el embarazo y la lactancia.</p> <p>Identificar, evaluar y evitar factores de riesgo.</p> <p>Informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición lo antes posible para que se puedan poner en marcha las</p>	<p>Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo.</p> <p>Formación de mandos intermedios sobre medidas de apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia.</p> <p>Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades</p> <p>en lo referente al seguimiento y consejo individual.</p>

	medidas preventivas adecuadas para	
	salvaguardar su salud y la de su descendencia Debe ser realizado con criterios objetivos.	
Fijar una política de empresa responsable ante el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores que no discrimine ante situaciones de embarazo, baja de maternidad o paternidad.	Favorecer que las empleadas y empleados retomen su nivel de responsabilidad tras su permiso por maternidad o paternidad. Establecer procedimientos de evaluación de desempeño de trabajo que no discriminen por razón de permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia.	Establecer protocolos de actuaciones para la dirección y mandos intermedios en la reincorporación de las trabajadoras y trabajadores tras los permisos de baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad
Establecimiento para solicitar los permisos de maternidad, paternidad o adopción.	Elaboración de formularios y documentos sobre los permisos de maternidad, paternidad o adopción.	Difusión a través de la web de la empresa, correos electrónicos, tablones anuncios, etc. de los permisos de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. Informar a las trabajadoras de los derechos y facilidades, puestas a su disposición por la empresa, durante el periodo de embarazo y tras la finalización del permiso de maternidad.
Erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación.	Elaboración de un manual de uso de lenguaje no sexista en la empresa. Si la empresa tiene plan de igualdad incluye el uso del lenguaje no sexista como una de las áreas del mismo	Difusión de las medidas o del manual de uso de lenguaje elaborado por la empresa.

<p>La empresa debe promover una política de fomento de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.</p>	<p>Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.</p> <p>Adaptar, dentro de lo posible, los horarios de trabajo a las necesidades de las trabajadoras o a las tomas del bebé. Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial.</p>	<p>Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla a través de folletos, página web, correos electrónicos, etc.</p> <p>Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las personas que se incorporen a la empresa, así como la política empresarial de protección a la maternidad</p>
--	--	---

ANEXO IV

Recursos de Ámbito Estatal

Servicios de Información Telefónica. Servicios gratuitos disponibles las 24 horas

- 016 – Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- 900 116 016 - Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios: Teléfono de texto (DTS); Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE); PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- 900 191 010- Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- 900 152 152 – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla:
 - A través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS.
 - A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.
- 112 -Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.

Páginas Web

- Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:
http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm
- Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>
- Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

Recursos de Ámbito Autonómico

A continuación se presenta un listado genérico de recursos para que la empresa pueda dar información sobre las direcciones y teléfonos de cada uno de ellos en las distintas Comunidades Autónomas. Deben distinguirse los recursos en casos de urgencias de los recursos en casos de no urgencias.

Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias en la C.A

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, integradas por Cuerpo Nacional de Policía

Guardia Civil, Policía Autonómica y Policía Local.

Entre sus funciones se encuentran:

- Información.
 - Recepción de denuncias e investigación de los delitos.
 - Protección en caso de peligro, acompañando a poner la denuncia, al domicilio, al centro de salud o al centro de emergencia.
- Vigilancia del cumplimiento de las órdenes de protección y seguimiento del estado de las mismas.

Policía Nacional

- SAF - Servicio de Atención a la Familia: Atención directa a mujeres, menores y personas ancianas.
- SAM - Servicio de Atención a la Mujer de la Policía Nacional en las CCAA: Atención directa a víctimas de delitos sexuales. Información telefónica sobre denuncias de violencia.
 - GRUME - Grupo de Menores de la Policía Nacional.
 - UPAP - Unidades de Protección a las mujeres que disponen de orden de alejamiento.

Guardia Civil

- EMUME - Especialistas Mujer-Menores de la Guardia Civil en las CCAA.

Policía Local y Autonómica en su caso. Unidades especializadas en Violencia de Género y características de sus programas.

Instituciones donde presentar la denuncia, solicitud de Orden de Protección: Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, Fiscalía, Juzgados, equipos psicosociales, Unidades de Valoración Forense.

Servicios de Atención a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual en los Juzgados.

Orientación y asesoramiento jurídico.

Intérpretes de los Juzgados incluyendo Lenguaje de Signos.Puntos de Encuentro. Ámbito de atención psicosocial. Servicios de atención directa a las mujeres:

- ▶ Organismos de Igualdad de las CCAA: Ver en www.igualdadenaempresa.es
- ▶ Concejalías de Mujer y Servicios Sociales de los Ayuntamientos. (acceso al Servicio telefónico ATENPRO). Información a Entidades Locales: atenpro@femp.es
- ▶ Organizaciones de Mujeres.
- ▶ Casas de acogida: información en Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y los Servicios Sociales de los Ayuntamientos, centros de día, pisos tutelados.

8.- Bibliografía

- ▶ (1) Recomendación 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 92/131/CEE.
- ▶ (2) Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU (29 de enero de 1992). Artículo 11.
- ▶ (3) Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7.
- ▶ (4) Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU (29 de enero de 1992). Observaciones Generales.
- ▶ (5) Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ▶ (6) Introducción de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, “relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” (91/131/CE).
- ▶ (7) Serie Protección de la Salud de los Trabajadores nº 4. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Organización mundial de la salud 2004.
- ▶ (8) Guía de buenas prácticas NTP 476. “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing” Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.
- ▶ (9) Manual de referencia para la elaboración de procedimientos y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, elaborado por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, el Instituto de la Mujer y para el Ministerio de Igualdad de oportunidades, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- ▶ (10) Recomendación de 27 de noviembre de 1991, “relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” (91/131/CE).
- ▶ (11) [Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevenición. Instituto Navarro para la Igualdad](#). El documento cita “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2006
- ▶ (12): 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. 2015. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ▶ (13): Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AEPD. Adaptación a la Agencia Española de Protección de Datos del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. 29 de noviembre de 2019.
- ▶ (14): Artículo 8. 13 del RD 5/2020. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Además de estas referencias, se han consultado la siguiente normativa:
- ▶ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus artículos 48 y 62.
- ▶ Constitución Española de 1978, en sus artículos 9.2, 10.1, 14 y 35.1.
- ▶ Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal, en sus artículos 172 ter, 173.2 y 184.
- ▶ 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 su artículo 8.13.

- ▶ 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, en su artículo 50.1 c).
Por último se hace uso de la siguiente jurisprudencia:
- ▶ Sentencia del 13 de abril de 2018 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de la Sala de lo Social, Sección 1ª Rec. 421/2018 que manifiesta en su fundamento jurídico octavo.
- ▶ Sentencia 512/2005 de 14 de abril de 2005 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha.