

# **CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---

**Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora**



**15 de noviembre 2017**

**UGT-CEC**

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su **artículo 7**, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (o acoso sexista), definiéndolos como dos tipos de acoso diferentes. En ese sentido dice:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley **constituye acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. **Se considerarán en todo caso, discriminatorios**, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo **se considerará también acto de discriminación por razón de sexo**.

La misma Ley, en su artículo 48.1, establece **la obligación para las empresas de arbitrar procedimientos específicos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes lo sufran. **Para ello deberán negociar con los representantes** de los trabajadores y trabajadoras estos procedimientos.

En este ámbito, también la Ley estableció obligaciones a la Representación Legal de los Trabajadores (a partir de ahora RLT). En ese sentido, el artículo 48.2 dice lo siguiente:

*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 propiciarlo.*

En UGT consideramos esencial cumplir y hacer que las empresas cumplan este mandato legal, para contribuir a erradicar toda forma de violencia contra las mujeres en el entorno laboral.

Dado que en la actualidad existen ya protocolos que incluyen el “acoso laboral o mobing”, se podrá incorporar este tipo de acoso siempre y cuando la gestión de estos casos recaiga en el Comisión de Seguridad y Salud o de prevención, y siempre que sea tendente a convertirse en un documento aparte pactado con dicha Comisión

EL acoso moral o mobbing no formará parte de estos protocolos, conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Igualdad. En los que casos en que estén unidos ambos tipo de acoso en un mismo procedimiento, se irán separando de forma progresiva. El acoso laboral o mobbing será gestionado por el Comité de Seguridad y Salud, y el acoso sexual y por razón de sexo será gestionado por la Comisión de Igualdad del convenio o del plan de igualdad.

Un **protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo** debe contener los siguientes puntos esenciales:

### **1. Declaración de principios y posicionamiento de la empresa frente al acoso**

Tiene un carácter orientador y contextualizan las actuaciones que se van a llevar a cabo para la eliminación de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. Para ello es esencial recoger la normativa de referencia y las definiciones que se recogen en: Directiva Europea 2006/54/CE; Ley de Igualdad (Art. 7 y 48.1; 48.2). LISOS (Art. 8.13). Criterio técnico de la Inspección de Trabajo nº69/2009 sobre sus actuaciones en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Se recogerá una declaración de principios sobre el compromiso de la empresa y de la RLT y/o de la Comisión de Igualdad de velar por la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### **2. Concepto y tipificación del acoso sexual y por razón de sexo**

Es importante definir cada uno de los conceptos y completar el apartado con unos ejemplos que sirvan de orientación sobre comportamientos que se pudieran considerar constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dejando claro que no es una lista completa y que cualquier otra situación debería ser evaluada.

### **3. Recursos humanos, técnicos y materiales**

La empresa deberá poner los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para el esclarecimiento de los hechos. Todas las personas que formen parte de este procedimiento tendrán que ser formadas en la materia a cargo de la empresa.

La participación de la RLT es imprescindible, si no es así, no firmaremos el protocolo, ya que debemos proteger y velar por que ninguna persona trabajadora vea vulnerados sus derechos en el entorno laboral. El grado de participación de la RLT dependerá de distintos factores.

### **4. Comisión Instructora**

Estará formada por la RLT y por la empresa de entre las personas que forman parte de la comisión de igualdad.

Dependiendo del grado de participación de la RLT, el protocolo contendrá las funciones y competencias que tendrán las personas que participen en su gestión. Estas funciones podrán ser:

- La recepción de las denuncias.
- Colaborar en la investigación pertinente.
- Recomendar las medidas cautelares que se precisen.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

## **5. Procedimiento de actuación**

Se deben establecer cauces de denuncia ágiles y rápidos, habilitando procedimientos que garanticen la confidencialidad de las investigaciones que se realicen con motivo de la denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

Se deberán recoger medidas cautelares en función de la gravedad del caso, que en ningún caso perjudique a la supuesta víctima y que no supongan un trato de favor a la presunta persona acosadora.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la supuesta víctima.
- Salvaguardar a la supuesta persona acosadora de las posibles denuncias falsas.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por el hecho de denunciar o participar como testigo en un supuesto caso de acoso sexual o por razón de sexo, haber presentado la denuncia o haber testificado. Asegurar que cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido, objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Velar por la confidencialidad del caso.
- El procedimiento de actuación finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones.
- Según las denuncias y en función de la gravedad, se deben establecer dos tipos de procedimientos: informales y formales. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se resolverá la denuncia de manera informal entre las partes. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación indeseada.
- El protocolo recogerá también la participación de asesores externos cuando se considere necesario.

### **5.1 Procedimiento informal**

Se pondrá en marcha un procedimiento informal con el objetivo de dirimir la gravedad del caso. Se trata de un análisis más superficial de la situación para atajar lo antes posible situaciones graves o descartar situaciones de relaciones interpersonales que no se puedan considerar acoso.

En un plazo de siete días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales se ampliará el plazo hasta un máximo de 3 días.

En caso que la supuesta víctima no esté conforme con el resultado del procedimiento informal, instará a la comisión instructora a iniciar el procedimiento formal.

### **5.2 Procedimiento formal**

Se pondrá en marcha un procedimiento formal en las situaciones en que no se hayan podido resolver el caso mediante el procedimiento informal y en aquellas situaciones que por su gravedad se considere necesario.

Aspectos a tener en cuenta:

- Establecer un plazo máximo para la resolución que no será mayor de 15 días.
- Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces.
- Informar a la parte denunciada de la naturaleza de la denuncia y su posibilidad de contestar.
- Garantizar la confidencialidad en el tratamiento de la información a ambas partes, incluso si intervienen testigos.
- Centrarse en los hechos denunciados.

### **6. Conclusiones, Régimen disciplinario y sancionador**

- Se elaborará un informe de conclusiones ateniéndose a datos objetivos extraídos de la investigación, servirá para la toma de decisiones sobre las medidas a tomar.
- Se informará a la Comisión de Igualdad sobre el contenido de dicho informe, cuidando siempre la que se respete la LOPD
- El Régimen sancionador vendrá determinado por las conclusiones del informe.
- En ningún caso la Comisión propondrá sanciones, dado que la potestad sancionadora la posee la empresa.

### **7. Política de divulgación**

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, habilitando instrumentos de divulgación a toda la plantilla: envío de correos electrónicos, publicación en la Intranet de la empresa, tabloneros de anuncios, web de la empresa, etc.

### **8. Evaluación y seguimiento**

La Comisión de Igualdad o la RLT tendrán información de la evolución de las medidas aplicadas en términos de sensibilización y prevención en sus reuniones ordinarias.

Deberá tener conocimiento también de los casos que se haya producido y las medidas tomadas al respecto en un informe anual.

En todo caso, en aquellas empresas en donde no haya Plan de Igualdad y no se halle constituida la Comisión de Seguimiento del Plan, se deberá informar a la RLT.



**9. Otras consideraciones:**

En la actualidad existen protocolos de acoso sexual y por razón de sexo incluidos en los planes de igualdad. Como criterio consideramos que este protocolo no debe formar parte del Plan de Igualdad. En estos casos habrá que negociarlos por separado, en cuanto sea posible, para proteger a los trabajadores y trabajadoras.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo podrá informar a la RLT, que deberá instar a la Comisión Instructora, para que dé inicio al procedimiento informal.

**Y recordar donde No participamos      No firmamos**