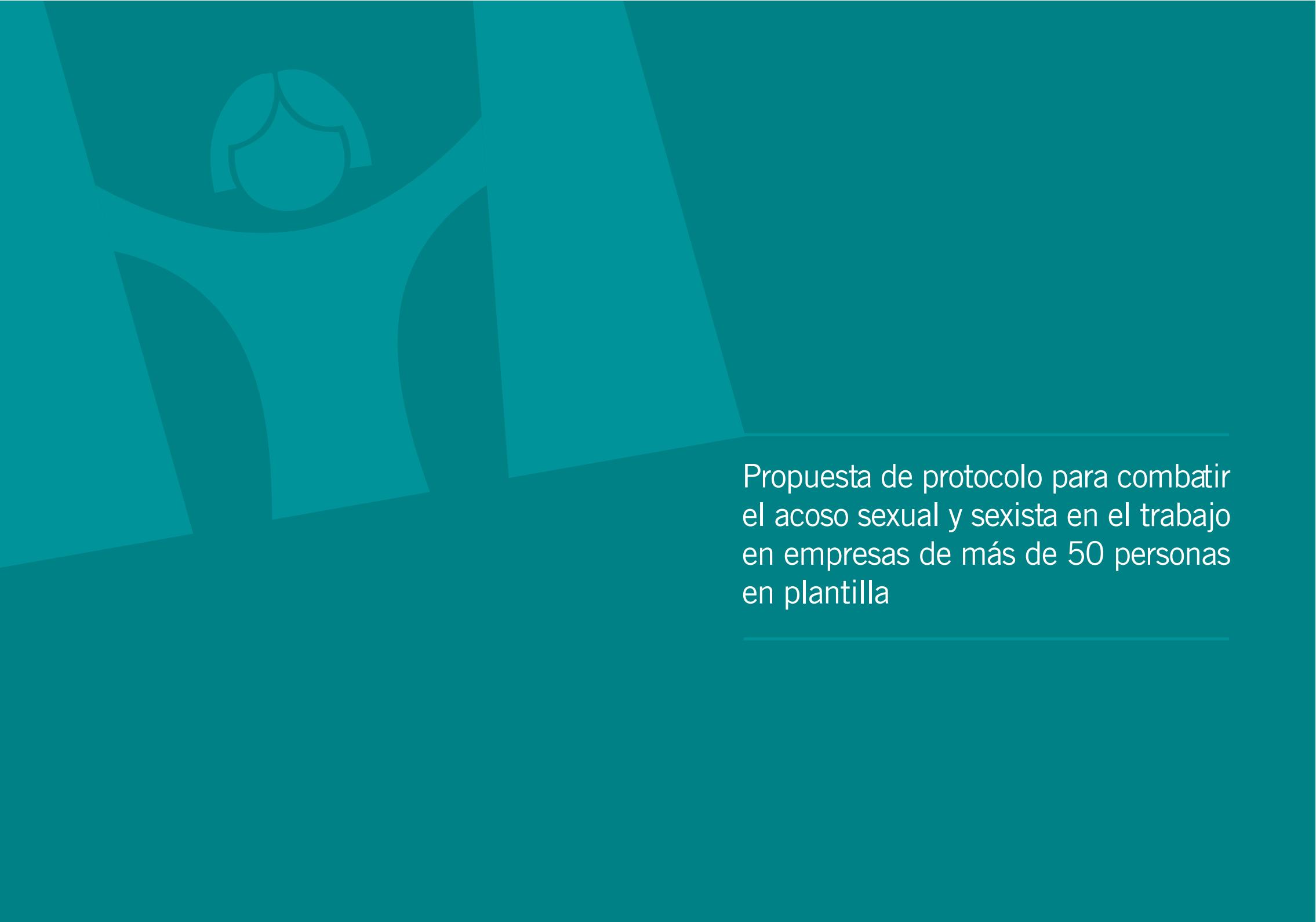


PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO



trabajo



Propuesta de protocolo para combatir
el acoso sexual y sexista en el trabajo
en empresas de más de 50 personas
en plantilla



> ÍNDICE

TÍTULO: "Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo"

EDITA: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer

DISEÑO: xbéstudio

FECHA: Junio 2011

TIRADA: 5.000

DESCRIPTORES: Trabajo, empresas, acoso sexual laboral, igualdad de oportunidades, planes de acción, acciones positivas, sexismo

IMPRESIÓN: MCCgraphics

DEPÓSITO LEGAL: VI-453/2011

ISBN: 84-89630-27-5 978-84-89630-27-7

PRECIO: 5 euros



1. Declaración de principios	7
2. Ámbito de aplicación	9
3. Normativa de referencia y definiciones	11
4. Procedimiento de garantía	16
5. Tipificación de faltas y sanciones	23
6. Política de divulgación	27
7. Política de formación	29
8. Evaluación y seguimiento	31
9. Información a las víctimas	33



MARÍA SILVESTRE, directora de EMAKUNDE

>> PRESENTACIÓN PROTOCOLO

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece que toda empresa ha de 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. De la misma forma, la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Este protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y a la necesidad detectada por parte de Emakunde en su trabajo con empresas y consultoras y otras entidades privadas de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

Asimismo, se enmarca en el trabajo de asesoramiento y apoyo que Emakunde realiza a empresas y otras entidades privadas para la efectiva implantación de la igualdad de mujeres y hombres.

El presente Protocolo está pensado para su aplicación en todas las empresas cuya plantilla laboral cuente con más de 50 personas, en las que se acuerde su implantación, previa negociación con la representación de personal. También podrán adherirse las empresas con una plantilla inferior previa adaptación del procedimiento de garantía.

Este documento pretende también servir de modelo orientador para los protocolos que se elaboren en el sector público, sin perjuicio de las adaptaciones que, en su caso, fueran necesarias en función de sus especificidades.

Este protocolo ha sido elaborado de forma participativa. A lo largo del 2010 Emakunde ha coordinado un proceso de elaboración y contraste que se inició con la puesta en marcha de un grupo de trabajo formado por Teresa Pérez



del Río (Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz), Iñigo Apellániz (Jefe del Servicio de Prevención de la UPV/EHU), Olga Fotinopoulos (Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social) y por personal de Emakunde y de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Este grupo diseñó un borrador que fue posteriormente contrastado con la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género y con Inspección de Trabajo dando lugar a este documento final.

El protocolo requiere para su aplicación de la designación de una *Asesoría Confidencial* que será la persona receptora de las denuncias. La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. El informe además de presentarse a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales será presentado también a Emakunde con el objetivo de realizar un informe general sobre la aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi.

La difusión y seguimiento del grado de aplicación de este protocolo por parte de Emakunde se enmarca en el cumplimiento del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Directrices de la IX Legislatura, que establece que para combatir este problema será necesario hacer consciente a toda la sociedad, y especialmente al empresariado, a organizaciones sindicales, a compañeras y compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexual y sexista y establecer en todas las organizaciones protocolos de prevención y de tratamiento de este problema, que permita aflorar su real incidencia, proteger efectivamente a las víctimas, atenderlas y trabajar para eliminarlo. En el cumplimiento de este objetivo está implicada toda la Administración Vasca, y de manera muy especial el departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, el departamento de Empleo y Asuntos Sociales, a través de OSALAN y de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como el departamento de Interior a través de la Dirección de Atención de las Víctimas de Violencia de Género.

Espero que este protocolo sirva para dar un paso más en el empeño de lograr una sociedad más justa e igualitaria.

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la empresa incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará en todas las empresas cuya plantilla laboral cuente con más de 50 personas, en las que se acuerde su implantación, previa negociación con la representación de personal. También podrán adherirse las empresas con una plantilla inferior previa adaptación del procedimiento de garantía, dado que, de conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de 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.

A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

3 NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

3.1. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de **5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

> **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.**

Y, en su Art. 48 establece:

> **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 propiciarlo.**

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. *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.*

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su **Art. 8.13.bis**. *El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. **En su art. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

3.2. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

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

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** “*toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce*”.

en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

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

4 PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

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

4.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

En aquellos supuestos en que en el convenio de aplicación se haya creado y exista de hecho una *Comisión de Igualdad*, la persona competente para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión.

En caso de que no exista este órgano, será competente para la recepción de denuncias aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y el propio órgano de representación, pudiendo ser integrante del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará **Asesor o Asesora Confidencial** (en adelante **Asesoría Confidencial**), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

4.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la *Asesoría Confidencial* iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la *Asesoría Confidencial* se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto

las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la *Asesoría Confidencial* dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera.

4.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

4.3.1. Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la *Asesoría Confidencial*. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la *Asesoría Confidencial* valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La *Asesoría Confidencial* deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *Asesoría Confidencial* recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte *medidas cautelares* como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, si ésta existiera. La *Asesoría Confidencial* informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

4.3.2. Procedimiento.

La *Asesoría Confidencial* utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

4.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *Asesoría Confidencial*, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas

denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

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

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la *Asesoría Confidencial* no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

5 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

5.1. FALTAS:

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

5.2. SANCIONES:

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves:

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de *“tutela judicial efectiva”*.

6 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la *Asesoría Confidencial*.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7 POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

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

8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El informe bienal será presentado también a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

9 INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco:

- Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer:

945 01 67 00 Secretaría General

945 01 65 54 Teléfono directo

946 07 65 50 Teléfono directo

En , a de de 2..... .

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social