

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Presentación y resumen

Marco Legal

Estatatal :

- ▶ Constitución Española, Art. 9.1, 14, 15, 17 y 43
- ▶ Ley orgánica 10/1995 del Código Penal
- ▶ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ▶ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ▶ Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista
- ▶ RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- ▶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Catalán :

- ▶ Estatuto de autonomía de Cataluña Artículos 19, 41 y 45

Acoso Sexual: Definición

- ▶ Cualquier **comportamiento verbal, no verbal o físico** , de **naturaleza sexual** , que se ejerce con el **propósito o efecto de atentar contra la dignidad** de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo que se establece por el Código penal .
- ▶ Debe ser no deseado
- ▶ Con connotaciones sexuales
- ▶ No necesariamente reiterativo ni repetido en el tiempo.

Acoso Sexual: Ejemplos

Conductas verbales:

- Hacer demandas de favores sexuales, insinuaciones, proposiciones o presión sexual .
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectos u obscenos .
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales no deseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o participar en actividades lúdicas no

deseadas.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo enviado por cualquier medio.
- Grabación, difusión o publicación de información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.

Comportamientos Físicos:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de manera innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, abrazos, besos).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.
- Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

Acoso por Razón de Sexo: Definición

- ▶ Cualquier **comportamiento** que, **por motivo del sexo de una persona** , se ejerce con el **fin de atentar contra su dignidad o su integridad** física o psíquica **o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto** , o que provoca estos mismos efectos
- ▶ Comportamiento no deseado
- ▶ Dado por el sexo de la persona
- ▶ Atenta a la dignidad
- ▶ Hostigamiento contra la persona
- ▶ No es un hecho aislado

Acoso por Razón de Sexo: Ejempl

- ▶ Juzgar el desempeño de la persona de forma ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ▶ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ▶ No asignar ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ▶ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- ▶ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- ▶ Manipulación , ocultación, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ▶ Ridiculizar , despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- ▶ Actitudes condescendientes o paternalistas.
- ▶ Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- ▶ Utilizar humor sexista.
- ▶ Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.
- ▶ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- ▶ Ignorar la presencia de la persona.
- ▶ No dirigir la palabra a la persona y/o evitar el contacto.
- ▶ No permitir que la persona se exprese .
- ▶ Amenazas y agresiones físicas.
- ▶ Amenazas verbales o por escrito.
- ▶ Gritos y/o insultos.
- ▶ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ▶ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- ▶ Ataques en la vida privada y en la reputación personal o profesional.
- ▶ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, denigración y ridiculización.
- ▶ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ▶ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacitados, poner apodos, etc.
- ▶ Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora .

La comisión de instrucción y las personas referentes.

- Comisión permanente (4 años de duración)
- Con formación en igualdad y perspectiva de género
- Debe garantizar la confidencialidad, la preservación de la dignidad y la no vulneración del derecho a la intimidad
- Debe garantizar la imparcialidad
- Reunirse máximo a los 3 días de recibir una queja/denuncia/comunicación de comportamiento inadecuado.
- Realiza la investigación de cualquier denuncia/comunicación/queja de comportamientos susceptibles de ser acoso.

5 dies
màxim

Fase I: Comunicació i assessorament

Objectiu

informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i recerca (fase 2).

que la persona afectada tindrà presumpció de veracitat i, tot i que finalment la denúncia s'arxivi, no es prendran represàlies contra aquesta, excepte en cas de mala fe premeditada

Comunicació o sospita

La fase s'inicia amb la comunicació de la situació d'assetjament. La comunicació, la pot fer tant la persona afectada com qualsevol altra persona que adverteixi la conducta d'assetjament. Aquesta comunicació serà secreta, però no pot ser anònima.

Accions de la Fase I

01 Informar i assessorar

Informar a la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També sobre les obligacions i responsabilitat de l'entitat. Cal informar en concret sobre la possibilitat de rebre assessorament extern, i atenció per la salut mental i/o física.

02 Acompanyament

Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

03 Mesures cautelars/preventives

La persona de referència pot proposar a la direcció de l'empresa, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Possibles resultats

1. **Es posa la denúncia.** S'ofereix assessorament i suport.
2. **No es posa la denúncia, però hi ha indicis d'assetjament.** Cal informar a la junta per adoptar mesures preventives, de sensibilització i formació.
3. **No es posa la denúncia ni hi ha indicis de l'assetjament.** Tancar el cas

Procedimiento de actuación: Vía interior

15 dies
màxim

Fase II: Denúncia i expedient informatiu

Objectiu

Investigar exhaustivament els fets amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per a proposar mesures d'intervenció.

Activació de la investigació

La fase s'inicia amb la denúncia formal. Aquesta s'ha de presentar per escrit a la persona de referència, que iniciarà l'expedient.

En la denúncia cal desenvolupar un relat precís i concret.

Li correspon a la persona denunciada aportar proves de que la seva conducta ha set adequada. Tothom que participi en la fase II té la obligació de guardar la confidencialitat

Accions de la Fase II

01 Rebuda i anàlisi de la denúncia

Revisió i anàlisi de la denúncia i de tota la informació que s'adjunta.

02 Entrevistes

Entrevista amb:

1. La persona denunciant i, si s'escau, demanar l'ampliació dels fets relatats.
2. La persona denunciada.
3. Possibles testimonis

03 Mesures cautelars/preventives

Valorar si són necessàries i quines s'han d'implementar mentre es realitza la investigació

04 Informe vinculant

Emissió de l'informe vinculant, les conclusions del mateix i les accions i mesures a dur a terme.

Procedimiento de actuació: Vía



Fase III: Resolució de l'expedient

Segons l'informe vinculant...

La junta directiva, o la persona a qui delegui, ha d'emetre la resolució que contingui els resultats del informe. Aquests poden ser:

01 Hi ha evidències provades de la situació d'assetjament

S'inicia l'expedient sancionador i s'adopten les mesures correctores.

02 No hi ha evidències provades del assetjament

Arxivament de la denúncia.

En la resolució...

1. Ha de constar les dades identificatives de la persona denunciada, la causa de la denúncia, els fets contestats, les conclusions i les mesures correctores.
2. S'ha d'enviar una còpia a la persona denunciant, a la denunciada, i a la comissió instructora.
3. Si s'obra expedient sancionador, cal que les sancions siguin proporcionals a les accions denunciades.
4. De totes maneres, l'entitat ha d'adoptar mesures preventives per tal que la situació no es repeteixi.



Fase IV: Seguiment

Acta de seguiment

Seguiment del compliment dels acords adoptats i dels resultats de les mesures adoptades. D'aquí sorgirà l'acta de seguiment que recollirà el grau d'implementació de les mesures proposades, i mesures complementàries, si s'escau.

Aquesta s'enviarà a la junta directiva, a la comissió d'igualtat, la comissió instructora i la persona responsable de PRL.

Procedimiento de actuación: Vía

Via Administrativa: La inspecció de treball

S'investiga el cas per personal format i amb caracter preferent.

01 Terminis d'actuació

- 24h en cas d'assetjament sexual o risc per maternitat
- 7 dies en assetjament per raó de sexe

02 Accions

Investigació de l'actuació de l'entitat davant l'assetjament, i si en tenia coneixement. No fiscalitza a la persona denunciada, sinó a l'entitat, en quant ha de vetllar perquè hi hagi bones condicions de treball. El seu informe és vinculant si es procedeix a la via judicial.

Via Judicial

Es pot treballar per la jurisdicció laboral o la penal. És important haver activat abans la via administrativa, ja que els fets provats per la Inspecció de Treball tenen la presumpció de certa.

01 Jurisdicció Laboral

Procediment judicial previst en la llei 36/2011. Pot concloure el següent:

1. Declarar si ha existit o no vulneració de drets fonamentals.
2. Declarar l'anul·litat radical de l'actuació de l'empresa.
3. Ordenar el cessament immediat de les actuacions que vulnereu els drets fonamentals.
4. Restablir i reparar a la persona denunciada en la seva integritat.

02 Jurisdicció Penal

L'assetjament sexual i per raó de sexe estan previstos en els articles 184 i 314, respectivament, de la LO 10/1995 del Codi Penal, descrivint també situacions agravants.

Aquesta via pot comportar, segons la gravetat, multes i sancions, així com penes de presó.

Comunicación y difusión del protocolo

Acción	Descripción
Creación de infografías	Creación de una infografía resumen de las acciones a considerar acoso, así como de una infografía esquematizada de cómo activar el protocolo
Distribución del protocolo en la plantilla	Distribución de una copia del protocolo en la plantilla, así como de las infografías resumen. Tener en cuenta hacer la distribución cada vez que alguien se incorpore a la plantilla
Sesiones formativas e informativas	Formación de 15h en la plantilla y junta directiva sobre qué es el acoso en el puesto de trabajo, su prevención, el protocolo y la activación del mismo, así como temáticas relacionadas . ¿Qué es y qué no es acoso Cómo prevenir el acoso Herramientas de gestión de situaciones constituyentes de acoso: El acompañamiento a la víctima Información sobre los procesos internos: sistema de gestión de las comunicaciones y denuncias. Información sobre las vías externas de protección y respuesta (vía administrativa y vía judicial).
Carteles informativos	Realización y distribución de carteles informativos sobre el acoso sexual y por razón de sexo, la activación del protocolo y las personas referentes en la oficina de la entidad, así como en las actividades que se lleven a cabo por parte de los proyectos de esta.

