

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy, ribbon-like shapes in various shades of green, starting from the top right and curving downwards and to the left.

Guía práctica para la actuación y  
prevención del acoso sexual  
y por razón de sexo en las empresas.

## Contenido

<b>1.</b>	<b>Introducción:</b> .....	<b>4</b>
1.1	¿Qué es un protocolo de prevención para el acoso sexual y por razón de sexo? .....	4
1.2	Normativa de aplicación. ....	5
1.3	¿Por qué es importante que la empresa tenga su protocolo? .....	8
<b>2.</b>	<b>Conceptos básicos y cuestiones fundamentales.</b> .....	<b>10</b>
2.1	Acoso Sexual; tiene diferentes formas de manifestarse.....	10
2.2	Acoso por razón de sexo. ....	13
2.3	Diferencias entre acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	16
2.4	El acoso psicológico o moral. ....	18
2.5	El Ciberacoso o Acoso virtual. ....	19
<b>3.</b>	<b>Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo:</b> .....	<b>21</b>
3.1	Niveles de gravedad del acoso.....	21
3.2	Consecuencias en las víctimas, en las empresas u organizaciones y para la sociedad..	23
3.3	Derechos laborales de las víctimas. ....	24
<b>4.</b>	<b>Mitos y tópicos sobre el Acoso sexual y por razón de sexo</b> .....	<b>27</b>
<b>5.</b>	<b>Medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas</b> .....	<b>29</b>
5.1	La dirección de la empresa.....	29
5.2	Miembro de la comisión (Comisión de Igualdad, RR.HH., etc.) .....	30
5.3	Persona que trabaja con la posible víctima y con el presunto agresor/a .....	30
5.4	Desde el punto de vista de una persona ajena a la empresa .....	33

<b>6.</b>	<b>¿Qué factores pueden favorecer el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa?.....</b>	<b>34</b>
6.1	Factores internos a evitar para prevenir el acoso:.....	35
6.2	Factores externos que favorecen el acoso:.....	37
<b>7.</b>	<b>Los protocolos de prevención y la actuación frente al acoso. ....</b>	<b>38</b>
7.1	Sensibilizar a la plantilla. ....	38
7.2	Formación en material de igualdad para empresas.....	39
<b>8.</b>	<b>Como un protocolo ayuda a las empresas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. ....</b>	<b>40</b>
8.1	Intervinientes en un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. ....	42
8.2	Proceso de Elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ....	44
8.3	Desarrollo del procedimiento de aplicación de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.....	46
8.4	Medidas preventivas, medidas correctivas y medidas reparadoras.....	48
8.5	Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.....	51
8.6	Modelo de denuncia o reclamación.....	52
<b>9.</b>	<b>Protección a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.....</b>	<b>55</b>
9.1	Vías Internas (Dentro de la Empresa) .....	55
9.2	Vías Externas (Fuera de la Empresa) .....	55
9.3	Vía Penal (Si es un Delito Grave) .....	62

## 1. Introducción:

Vivimos en un entorno laboral cambiante. La propia sociedad de la que formamos parte está constantemente evolucionando y es por ello por lo que nuestro entorno laboral tiene que adaptarse de forma rápida y constante a las nuevas realidades.

Desde la incorporación de la mujer al mundo laboral han pasado muchos años y los cambios en la perspectiva de los roles son muy relevantes.

Sin embargo, el rol de la mujer todavía hoy se encuentra en posiciones desfavorables en algunos aspectos relacionados con el ámbito laboral.

En esta guía nos vamos a ocupar de uno de los instrumentos más importantes que tenemos en la actualidad para crear entornos seguros en las empresas: “Los Protocolos de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”:

### 1.1 ¿Qué es un protocolo de prevención para el acoso sexual y por razón de sexo?

Un *Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo* es un conjunto de procedimientos y pautas de actuación que todas las empresas en España, sin importar su tamaño, están obligadas a establecer para identificar, prevenir y gestionar situaciones de acoso en el entorno laboral.

Su finalidad principal es la erradicación de conductas discriminatorias y vejatorias que atenten contra la dignidad, la integridad moral y la salud física o psíquica de las personas trabajadoras. Para ello el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, materializa el deber legal que tiene la empresa, de garantizar un entorno laboral seguro, saludable e igualitario.

#### Fundamentos y Obligaciones Legales.

La implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, responde a un imperativo legal, principalmente derivado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley Orgánica establece la obligación para todas las empresas, independientemente del número de empleados, de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave en materia laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), pudiendo acarrear sanciones económicas significativas para la organización.

## 1.2 Normativa de aplicación.

La Constitución Española de 1978 es el centro del ordenamiento jurídico español. Conocida como la "Carta Magna", es un texto consensuado, surgido del debate y del pacto entre las fuerzas parlamentarias elegidas democráticamente en las elecciones del 15 de junio de 1977, que nos ampara ante el acoso sexual y por razón de sexo, como bien dice en su artículo 14:

"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."

Partiendo de esta premisa, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se creó con el objetivo de hacer realidad el principio de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos de la sociedad española. Aunque la Constitución Española ya proclamaba este derecho fundamental en 1978, existía una brecha evidente entre la igualdad legal (de derecho) y la igualdad real y efectiva (de hecho).

Posteriormente se aprobaron otras normativas legales:

- a. **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:** Esta ley va más allá de la discriminación por sexo y se centra en garantizar la igualdad de trato y prevenir la discriminación por múltiples motivos (raza, origen étnico, religión, creencias, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, entre otros). Establece un marco jurídico integral y medidas para proteger a las víctimas de discriminación.
- b. **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:** El objetivo de esta ley es la protección integral del derecho a la libertad sexual de todas las personas y la erradicación de todas las violencias sexuales, poniendo el consentimiento en el centro.

Aborda la prevención y respuesta frente a la violencia sexual, incluyendo el acoso callejero.

- c. **El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores es fundamental** para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral en España. Actúa como el marco principal que desarrolla los principios de igualdad establecidos en la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007.

En Castilla y León contamos con un marco normativo sólido en materia de igualdad:

La **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León**, es la piedra angular autonómica en esta materia. Entró en vigor en 2010, incluye la violencia sexual, como una de las formas de violencia contra la mujer. Recoge un concepto más amplio de violencia de género que la Ley Orgánica 1/2004, siendo más extensa tanto en el ámbito como en las formas en que puede producirse dicha violencia.

En su **Artículo 2 Concepto y formas de violencia de género**:

**1.** A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.

**2.** Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

**a)** Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

**b)** Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales,

culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.

**c)** Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.

**d)** Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

**e)** Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.

**f)** Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.

**g)** Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

**h)** Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.

**i)** Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- ámbito de la pareja, expareja o relación de afectividad análoga,
- ámbito familiar,
- ámbito laboral,
- ámbito social o comunitario.

Algunas se centran en normativas específicas del Ámbito Laboral, como:

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:** Este Real Decreto desarrolla aspectos clave de la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo el contenido mínimo, el procedimiento de negociación, la auditoría salarial y el registro de los planes de igualdad para las empresas sujetas a esta obligación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:** Este Real Decreto establece medidas específicas para garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, incluyendo la obligatoriedad de los registros retributivos y la auditoría salarial.

### 1.3 ¿Por qué es importante que la empresa tenga su protocolo?

Tener un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo es fundamental, no solo por cumplir con la ley, sino porque aporta beneficios críticos tanto para los empleados como para la empresa en general.

Su importancia radica en los siguientes aspectos:

1. **Cumplimiento Legal Obligatorio:** La razón más directa es la exigencia legal en España. Todas las empresas, sin importar su tamaño, están obligadas por ley a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las quejas, reclamaciones o demandas.
  - **Sanciones Graves:** El incumplimiento de esta normativa se considera una infracción muy grave en materia laboral, que puede conllevar multas cuantiosas, que van desde los 7.501 euros hasta más de 225.018 euros, dependiendo de la gravedad de la omisión.
  - **Mitigación de Responsabilidades:** Contar con un protocolo bien implementado y activado correctamente puede ser valorado positivamente por la Inspección de Trabajo y los tribunales, ayudando a mitigar la gravedad de eventuales sanciones si, a pesar de las medidas preventivas, se produce un caso.

2. **Protección de las Personas y el Bienestar Laboral:** El objetivo principal es proteger la dignidad, integridad y salud (física y mental) de los trabajadores, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
  - **Entorno Seguro y Positivo:** Un protocolo establece pautas claras de comportamiento y fomenta una cultura de respeto, lo que mejora significativamente el clima laboral y la moral de los empleados.
  - **Prevención de Daños a la Salud:** El acoso provoca graves problemas de salud mental como depresión o ansiedad, y el protocolo ayuda a prevenir estos daños, reduciendo también el absentismo laboral.
  - **Confidencialidad y Apoyo:** Facilita canales de denuncia claros y seguros, asegurando la confidencialidad y el apoyo a las víctimas, lo que les da confianza para reportar situaciones indebidas.
  
3. **Beneficios Empresariales y Reputación: Más allá de la ética y la ley, tener un protocolo es una decisión empresarial inteligente:**
  - **Productividad y Retención de Talento:** Los entornos libres de acoso aumentan la satisfacción, la lealtad y la productividad de los empleados, y reducen la rotación de personal y la pérdida de empleados valiosos.
  - **Imagen y Reputación de Marca:** Demuestra el compromiso de la empresa con la igualdad y los derechos humanos.
  - **Gestión Eficaz de Conflictos:** Proporciona herramientas claras y procedimientos diligentes para investigar y abordar las reclamaciones internas de forma rápida e imparcial.

En síntesis, el protocolo es una herramienta esencial para asegurar que la igualdad de trato y la dignidad, sean principios reales y efectivos en el día a día de cualquier organización.

## 2. Conceptos básicos y cuestiones fundamentales.

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- a. Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- b. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- c. La situación de desigualdad entre persona acosada y acosadora provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- d. La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

10

### 2.1 Acoso Sexual; tiene diferentes formas de manifestarse.

Definición de Acoso Sexual de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aparece específicamente en el **Artículo 7**:

***“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”.***

Asimismo, tomando como referencia la **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual** que establece que, más allá de acoso, se deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo.

**El Código Penal en su Art. 178.2 establece que:** “se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de

vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad”.

Conviene destacar que, de acuerdo con la **Ley Orgánica 10/2022 y el Código Penal**, se considera autor de acoso sexual a quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Lo anterior podría manifestarse a través de acciones que comporten violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, uso de violencia digital o en línea, etc.) y pueden llegar a alcanzar la violencia física o sexual.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

**a) Conductas verbales:**

1. Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
2. Comentarios sexuales obscenos.
3. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias, habilidades o capacidades sexuales.
4. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
5. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
6. Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, etc.) de contenido sexual o carácter ofensivo.
7. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
8. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la

mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

9. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### **b) Conductas no verbales:**

1. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

2. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

3. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

4. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

5. Actos de violencia cometidos, asistidos o agravados por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.). Puede incluir: ciberacoso (consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes), sexteo o sexting (envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria), doxing (publicación de información privada o identificativa sobre la víctima).

#### **c) Conductas de carácter físico:**

1. Contacto físico deliberado y no solicitado o consentido (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

2. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

#### **d) Conductas de intercambio:**

1. Contacto físico deliberado y no solicitado.

2. Abrazos o besos no deseados.
3. Acercamiento físico excesivo e innecesario.
4. Impide o bloquea físicamente a otra persona, la capacidad para moverse libremente.
5. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.
6. Agresiones físicas.

### e) ¿Qué es el Acoso “Quid pro quo”?

Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un derecho o condición de trabajo.

### f) ¿Qué se entiende por Acoso sexual ambiental?

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas vinculadas de algún modo con el entorno de trabajo.

## 2.2 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”.***

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

A modo de ejemplo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo y/o género, entre otros:

4. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
5. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
6. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
7. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
8. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
9. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo y/o género.

### a) También encontramos Acoso ambiental por razón de género.

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

Los efectos en la persona que sufre el acoso son muy difíciles de observar (indicadores extremos) –pérdida de empleo, dificultades de promoción– sin embargo, sí se traducen en una disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

1. **Acoso horizontal:** entre compañeros/as
2. **Acoso vertical descendente:** mando – persona subordinada
3. **Acoso vertical ascendente:** persona subordinada – mando

A modo de ejemplo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso ambiental, entre otros, como por ejemplo “comentarios homófobos o sexistas”.

### **b) El trato desfavorable por maternidad o paternidad.**

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.

Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su embarazo o maternidad goza de un tratamiento normativo específico (*la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”*), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo:

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

### **c) Cuando las personas que lo sufren están en situación de vulnerabilidad.**

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos más vulnerables son:

1. Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
2. Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
3. Mujeres jóvenes que se encuentren en un contexto laboral temporal o de precariedad.
4. Mujeres con discapacidades.
5. Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.

## 2.3 Diferencias entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Entre las diferencias fundamentales entre el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**, encontramos:

### Distinción Fundamental:

- **Acoso Sexual:** Se caracteriza por tener una motivación o connotación de índole sexual (libidinosa u obscena).
- **Acoso por Razón de Sexo:** El motivo central es el género de la persona (usualmente la mujer) y no tiene una naturaleza sexual. Se manifiesta a través de conductas de desprecio, odio o desconsideración profesional, buscando descalificar a la víctima por el simple hecho de ser mujer y, a menudo, fortalecer la posición del acosador frente a otros compañeros.

### Aspectos Comunes Importantes:

#### 1. Naturaleza y Efecto del Acoso:

Ambos tipos de acoso generan un ambiente hostil, intimidatorio u ofensivo, que socava la dignidad de la víctima.

#### 2. Intencionalidad y Ejercicio de Poder:

- En ambos casos hay un abuso de poder y una "cosificación" de la víctima, ignorando su voluntad y valor como persona.

- Son delitos intencionados (dolosos); la persona que acosa es plenamente consciente del daño que inflige. La intención de dañar la dignidad basta para que exista el delito, incluso si el acosador no logra el resultado que esperaba.

### **3. Duración y Momento de Actuación:**

- Generalmente son conductas repetitivas y mantenidas en el tiempo.
- Sin embargo, un solo acto de acoso sexual es suficiente para considerarlo como tal.
- La prontitud en la denuncia y la actuación rápida de la empresa son cruciales para minimizar los daños a la salud e integridad de la víctima.

### **4. Perfiles de los Acosadores:**

Cualquier persona puede ser acosadora: superiores jerárquicos, colegas del mismo nivel, subordinados o incluso terceros (clientes, proveedores).

### **5. Graduación de la Gravedad:**

Las conductas tienen diferentes niveles de gravedad (desde una agresión física hasta un ambiente hostil). Los protocolos de empresa deben contemplar esta escala para aplicar sanciones proporcionales y medidas de protección adecuadas.

### **6. Daño Individual y Colectivo:**

El acoso causa daños personales (físicos, psicológicos) y, a su vez, refuerza estereotipos sexistas, afectando negativamente al conjunto de las mujeres.

### **7. Vínculo con la Constitución:**

Ambas modalidades de acoso están directamente ligadas al artículo 14 de la Constitución Española sobre igualdad y no discriminación, lo que las diferencias del acoso moral general, que carece de este componente discriminatorio específico.

## 2.4 El acoso psicológico o moral.

El **acoso psicológico o moral** (también conocido como *mobbing*) es notoriamente difícil de demostrar. Su complejidad radica en que, a diferencia del acoso físico o de un solo evento, implica una serie de comportamientos sutiles, continuados y destructivos que a menudo ocurren en privado o se disfrazan de críticas laborales legítimas.

### A. Dificultades para Demostrar el Acoso Psicológico o Moral.

- **Sutileza y Carácter Difuso:** El acoso moral raramente es una acción abierta o un insulto directo. Consiste en pequeños gestos, indirectas, ninguneos, sobrecarga o infravaloración de tareas, aislamiento social, o rumores maliciosos. No hay un "smoking gun" (prueba irrefutable) claro, sino un patrón de desgaste.
- **Falta de Testigos Directos:** Muchas de estas conductas ocurren a puerta cerrada o son tan sutiles que los compañeros de trabajo pueden no percibir las como acoso, o pueden tener miedo de testificar por temor a represalias.
- **Manipulación de la Percepción:** El acosador suele ser hábil en manipular la situación para hacer parecer que la víctima es incompetente, problemática o hipersensible, lo que genera dudas sobre la veracidad de la denuncia.
- **Daño Progresivo:** El daño no es instantáneo, sino que se acumula con el tiempo, lo que dificulta vincular síntomas de salud mental (ansiedad, depresión) con acciones específicas del acosador en un momento dado.
- **Habitualmente se cree al acosador:** Para el entorno laboral es la víctima quien debe probar la existencia del acoso, la intencionalidad (o dolo) del acosador y la conexión directa entre el acoso y los daños sufridos.

**B. Estrategias para Afrontar la Demostración.** Demostrar el acoso psicológico requiere un enfoque metódico y proactivo:

- **Documentación Rigurosa:** La clave es llevar un registro detallado, un "diario de acoso", donde se anoten fechas, horas, lugares, descripciones

de los incidentes, nombres de posibles testigos y cualquier documento relacionado (correos electrónicos, mensajes, informes de rendimiento).

- **Recopilación de Pruebas Tangibles:** Guardar correos electrónicos vejatorios, evaluaciones de desempeño contradictorias o cualquier comunicación escrita que demuestre el trato degradante o discriminatorio.
- **Búsqueda de Testimonios:** Intentar conseguir el apoyo de compañeros que estén dispuestos a testificar sobre el ambiente laboral o incidentes específicos.
- **Pruebas Periciales:** Un informe psicológico o psiquiátrico de un especialista que certifique el daño a la salud mental de la víctima y lo vincule causalmente con la situación laboral es una prueba fundamental en los tribunales.

**El protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa** es vital aquí, ya que proporciona un canal formal para reportar estas situaciones y obliga a la empresa a investigar de manera imparcial, generando un registro oficial de la denuncia.

## 2.5 El Ciberacoso o Acoso virtual.

El **ciberacoso o acoso virtual con carácter sexual en el ámbito laboral** es una forma de violencia emergente y en constante crecimiento. La digitalización del trabajo ha expandido las fronteras del acoso más allá de la oficina física, generando nuevos desafíos para la prevención y la ley.

- **Modalidades del Ciberacoso Sexual Laboral.** Este tipo de acoso adopta diversas formas en el entorno digital:
  - **Sexting no consentido:** La distribución de imágenes o vídeos de contenido sexual sin el consentimiento de la persona afectada.
  - **Chantaje sexual (sextorsión):** Amenazas de revelar información o material íntimo si la víctima no accede a demandas sexuales.

- **Creación de perfiles falsos:** Uso de la identidad de la víctima en sitios web o redes sociales para publicar ofertas o demandas sexuales en su nombre.
- **Comunicaciones ofensivas:** Envío repetido de mensajes, correos electrónicos o contenido gráfico de naturaleza sexual no deseado.
- **Vigilancia y control digital:** Acceso no autorizado a dispositivos o cuentas de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- **El Ámbito Laboral y la Ley.** La importancia de abordar este tipo de acoso es crítica, ya que la ley exige a las empresas garantizar un entorno seguro, incluyendo el ámbito digital:
  - **Responsabilidad Empresarial:** Las empresas tienen el deber de prevenir estas conductas, incluso si ocurren fuera del horario laboral o con dispositivos personales, si existe una conexión con el entorno de trabajo o las relaciones laborales.
  - **Integración Legal:** La Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva exigen que los protocolos de acoso incluyan específicamente como actuar ante las violencias sexuales en el ámbito digital.
  - **Evaluación de Riesgos:** Las empresas deben incluir la violencia sexual digital como un riesgo laboral en sus evaluaciones de puestos de trabajo.

El crecimiento de este tipo de acoso subraya la necesidad de una formación continua y una actualización constante de los protocolos empresariales para adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas y proteger eficazmente a toda la plantilla.

### 3. Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo:

El acoso sexual y por razón de sexo tiene consecuencias devastadoras que van mucho más allá del momento del incidente, impactando profundamente a nivel individual, organizacional y social.

#### 3.1 Niveles de gravedad del acoso.

Los niveles de gravedad del acoso (ya sea sexual, por razón de sexo o moral/psicológico) no suelen estar definidos por una escala numérica universal, sino que se determinan en función de la **naturaleza de la conducta, su persistencia, el impacto en la víctima y las circunstancias específicas** del caso. Estos niveles son cruciales para que las empresas y las autoridades (Inspección de Trabajo o tribunales) puedan aplicar las sanciones proporcionales y medidas de protección adecuadas.

21

##### ➤ Criterios Clave para Determinar la Gravedad

El texto que proporcionaste anteriormente ya mencionaba que existe una graduación de las conductas. La gravedad se mide considerando principalmente:

1. **La Naturaleza de la Conducta:** El tipo de acción es el factor determinante principal. No es lo mismo un comentario inadecuado puntual que una agresión física [N/A].
2. **La Frecuencia y Duración:** Si bien un solo acto puede ser muy grave (como una agresión sexual), la repetición de conductas menos graves a lo largo del tiempo acumula un daño significativo, aumentando la gravedad general [N/A].
3. **El Contexto y el Entorno:** El uso de una posición de superioridad jerárquica para coaccionar a la víctima agrava la situación.
4. **Las Consecuencias para la Víctima:** El impacto psicológico o físico sufrido por la persona acosada es un indicador esencial de la gravedad del acoso.

##### ➤ Clasificación General de Conductas de Acoso

En los protocolos de acoso de las empresas y en la jurisprudencia española, las conductas se suelen clasificar de forma orientativa en tres niveles para facilitar la gestión y la articulación de medidas a tomar.

### 1. Conductas Leves:

Son incidentes aislados o de menor intensidad que, aunque indeseados e inapropiados, no suelen crear un ambiente hostil severo por sí solos. Sin embargo, si se repiten, pasan a un nivel superior.

- **Ejemplos:**

- Comentarios o bromas puntuales de índole sexual o sexista que cesan inmediatamente tras la queja.
- Preguntas intrusivas ocasionales sobre la vida privada.
- Gestos o miradas inapropiadas pero aisladas que no se repiten.

### 2. Conductas Graves:

Son comportamientos que, por su naturaleza o reiteración, sí generan un ambiente laboral intimidatorio, hostil o degradante, afectando la dignidad y el desempeño de la víctima.

- **Ejemplos:**

- Contacto físico inapropiado no deseado (abrazos, palmadas, roces intencionados).
- Peticiones insistentes de citas o favores sexuales tras una negativa clara.
- Difusión de rumores sexuales o comentarios ofensivos sobre la apariencia física de una persona.
- Aislamiento deliberado de la víctima del entorno laboral.

### 3. Conductas Muy Graves:

Son las acciones más extremas, que constituyen delitos penales o suponen un ataque directo y severo a la integridad física o moral de la persona.

- **Ejemplos:**

- Agresión sexual o intento de violación.
- Chantaje sexual (*quid pro quo*) o *sextorsión*.
- Exhibicionismo o exposición indecente.
- Acoso físico (*stalking*) o amenazas graves.
- El envío no consentido de material íntimo (*sexting* no consentido).

Los **protocolos de acoso** de las empresas deben detallar estas graduaciones para poder determinar la posible sanción proporcional y adoptar medidas de protección hacia la víctima, asegurando su recuperación y minimizando los daños [N/A].

### 3.2 Consecuencias en las víctimas, en las empresas u organizaciones y para la sociedad.

Concienciarse sobre estas consecuencias es el primer paso para prevenirlas y erradicarlas:

1. **Consecuencias para la Víctima.** Las secuelas en la persona acosada son las más graves y duraderas:
  - **Salud Mental:** Es la consecuencia más común. La víctima puede desarrollar Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), ansiedad, depresión grave, insomnio, ataques de pánico y, en los casos más extremos, ideación suicida.
  - **Salud Física:** El estrés crónico puede provocar somatizaciones como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, fatiga crónica y un sistema inmunológico debilitado.
  - **Aislamiento Social y Profesional:** La víctima puede autoaislarse por vergüenza o miedo, perdiendo redes de apoyo. En el trabajo, puede sufrir un deterioro de su carrera, pérdida de oportunidades de ascenso o verse forzada a abandonar su puesto.
  - **Deterioro de la Dignidad y Autoestima:** El acoso es un ataque directo a la valía personal y profesional de la víctima, erosionando su confianza y seguridad en sí misma.

- 2. Consecuencias para la Empresa u Organización.** El acoso genera un entorno tóxico que daña a toda la organización:
- **Clima Laboral Degradado:** Se genera un ambiente de miedo, desconfianza y hostilidad que afecta a toda la plantilla, no solo a la víctima directa.
  - **Pérdida de Productividad y Talento:** El acoso reduce el rendimiento, aumenta el absentismo laboral y la rotación de personal, lo que implica costes ocultos significativos.
  - **Consecuencias Económicas y Legales:** La empresa se expone a sanciones económicas graves impuestas por la Inspección de Trabajo, indemnizaciones a la víctima y daños a su reputación e imagen de marca.
  - **Dificultad para Atraer Talento:** Una empresa con fama de no gestionar bien el acoso tendrá dificultades para retener y atraer a los mejores profesionales.
- 3. Consecuencias para la Sociedad.** A nivel general, el acoso perpetúa las desigualdades estructurales:
- **Mantenimiento de la Desigualdad:** El acoso por razón de sexo es una manifestación del machismo y la discriminación que refuerza la posición de subordinación de las mujeres en el ámbito laboral y social.
  - **Costes Sanitarios y Sociales:** La sociedad en su conjunto asume los costes sanitarios asociados al tratamiento de las secuelas físicas y psicológicas de las víctimas, así como las pérdidas de capital humano.

La **prevención** y la **concienciación** son herramientas esenciales.

Solo entendiendo la gravedad de las consecuencias se puede generar el compromiso real necesario para erradicar estas conductas.

### 3.3 Derechos laborales de las víctimas.

Las víctimas de acoso sexual, por razón de sexo, o acoso laboral (mobbing) en España están protegidas por un conjunto integral de **derechos laborales** diseñados para salvaguardar su integridad, garantizar la

continuidad de su relación laboral en un entorno seguro y facilitar su recuperación.

Estos derechos están reconocidos principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva y la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

## Derechos Fundamentales de las Víctimas:

### 1. Derecho a la Integridad y no Discriminación

La víctima tiene derecho a que se respete su dignidad, integridad física y moral, y a no ser discriminada en ninguna circunstancia. La empresa tiene la obligación de garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

### 2. Derecho a la Protección y a un Procedimiento de Denuncia Eficaz

Todas las empresas deben disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso. La víctima tiene derecho a:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia debe preservar la intimidad de la víctima y la confidencialidad de la información.
- **Investigación Diligente:** La empresa debe investigar los hechos de forma imparcial, rápida y exhaustiva, y adoptar las medidas cautelares necesarias, como la separación del acosador de la víctima.
- **Asesoramiento:** Derecho a recibir información y asesoramiento sobre cómo proceder y qué recursos legales tiene a su disposición.

### 4. Derechos de Modificación de las Condiciones Laborales

Para proteger a la víctima y hacer efectiva su protección, la legislación prevé una serie de medidas de flexibilidad laboral, aunque siempre será la víctima la que decida si quiere aceptar el cambio geográfico como medida de protección, pudiendo ser trasladado el presunto agresor, si se confirma el acoso:

- **Movilidad Geográfica y Funcional:** La víctima tiene derecho a solicitar un traslado a otro centro de trabajo, si existe, o un cambio de puesto de trabajo sin menoscabo de su categoría

profesional o salario. Estos cambios son prioritarios y temporales, y la víctima puede elegir si desea regresar a su puesto anterior una vez cese la causa.

- **Reducción y Reordenación del Tiempo de Trabajo:** Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, de forma flexible, para facilitar su recuperación o asistencia social integral.
- **Suspensión del Contrato:** La víctima puede tener derecho a suspender su contrato de trabajo con reserva de su puesto de trabajo y derecho a prestaciones por desempleo, si así se requiere para su protección.

#### 4. Derecho a la Extinción del Contrato con Indemnización

Si el acoso es grave y la empresa no actúa o el ambiente laboral es insostenible, la víctima puede solicitar la extinción de su contrato por incumplimiento grave del empresario. En este caso, tendrá derecho a percibir la **indemnización legal por despido improcedente**, además de la prestación por desempleo.

#### 5. Derechos a Indemnización y Resarcimiento

La víctima tiene derecho a una indemnización por los daños morales y materiales sufridos. Esta indemnización puede reclamarse tanto por la vía laboral como, si el acoso es constitutivo de delito, por la vía penal o civil.

#### 6. Derechos de Seguridad Social y Ayudas

Las víctimas de violencia sexual o de género pueden acceder a prestaciones específicas del Servicio Público de Empleo Estatal, como un subsidio por desempleo especial o la consideración de su situación como baja laboral justificada.

## 4. Mitos y tópicos sobre el Acoso sexual y por razón de sexo.

Algunos de los mitos y tópicos más comunes que rodean al acoso sexual y por razón de sexo, los cuales a menudo impiden que las víctimas denuncien o que la sociedad tome conciencia de la gravedad real del problema:

- **Mito 1: "Si la víctima no huyó, es que consintió". Realidad:** La falta de resistencia o la "parálisis" de la víctima es una respuesta psicológica común ante el miedo extremo o el *shock*. El consentimiento debe ser libre, explícito y entusiasta, no la ausencia de un "no". Muchas víctimas de acoso sexual en el trabajo temen perder su empleo, lo que limita su capacidad de reaccionar como se esperaría en una situación ideal. La **Ley del "solo sí es sí"** se basa precisamente en este principio: solo el consentimiento expreso y libre es válido.
- **Mito 2: "El acoso sexual es un problema de hormonas o un simple flirteo". Realidad:** El acoso no tiene que ver con la atracción o el deseo sexual; es fundamentalmente una **cuestión de poder, dominancia y control**. El acosador busca humillar, degradar o ejercer su superioridad sobre la víctima. Confundirlo con el flirteo normaliza la conducta abusiva y minimiza la intención dañina del agresor.
- **Mito 3: "Si no hubo contacto físico, no es acoso sexual" Realidad:** El acoso sexual no requiere necesariamente contacto físico. El acoso verbal, los correos electrónicos lascivos, el envío de imágenes sexuales no solicitadas (ciberacoso), las miradas lascivas persistentes o la creación de un ambiente hostil con comentarios sexuales constantes son todas formas de acoso sexual que atentan contra la dignidad de la víctima.
- **Mito 4: "Es cosa de la víctima, que es muy sensible o se ofende fácilmente". Realidad:** Lo que determina si una conducta es acoso no es la "sensibilidad" de la víctima, sino si esa conducta es objetivamente indeseada, irrazonable y atenta contra su dignidad. La ley protege el derecho de la persona a trabajar en un entorno seguro, libre de intimidación u hostigamiento.

- **Mito 5: "El acoso solo ocurre en ambientes oscuros y sórdidos".**  
**Realidad:** El acoso ocurre en todos los entornos: oficinas, hospitales, universidades, talleres y tiendas. A menudo lo cometen personas respetadas y en posiciones de poder que usan su influencia para abusar de otros, no siempre extraños.
  
- **Mito 6: "Los hombres no son víctimas de acoso, o es algo muy raro".**  
**Realidad:** Aunque las mujeres son las principales víctimas estadísticas, los hombres también sufren acoso sexual y por razón de sexo. Es un mito peligroso porque estigmatiza a las víctimas masculinas, dificultando que denuncien por miedo a ser ridiculizados o no ser tomados en serio.
  
- **Mito 7: "La víctima denuncia por venganza, dinero o para sacar provecho".** **Realidad:** Denunciar el acoso es un proceso extremadamente difícil, estresante y, a menudo, costoso para la víctima. Implica revivir el trauma, enfrentarse a posibles represalias laborales y someterse al escrutinio público. La mayoría de las víctimas solo buscan que cese el comportamiento abusivo y que se haga justicia.

## 5. Medidas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas

La cultura del "mirar hacia otro lado" es uno de los principales obstáculos para erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. La inacción de los testigos refuerza al acosador, desprotege a la víctima y degrada el ambiente de trabajo general.

Concienciar a los empleados sobre la importancia de la intervención es vital. A continuación, se explica detalladamente cómo actuar y por qué es crucial no ignorar una situación de acoso en el ámbito laboral.

**El Deber Moral y Legal de Intervenir: *No mirar hacia otro lado es un acto de responsabilidad social y, en el contexto laboral, una obligación.*** La Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas deben garantizar un entorno libre de acoso y eso implica que todos los miembros de la organización deben contribuir a ese objetivo.

29

### 5.1 La dirección de la empresa

La dirección de la empresa tiene un **deber legal de actuar de inmediato** en cuanto tenga conocimiento (directo o indirecto) de una posible situación de acoso.

- **Intervención Inmediata:** Detener la situación de acoso si se está presenciando en el momento. La inacción es complicidad y un incumplimiento grave de la ley.
- **Activación del Protocolo:** Poner en marcha inmediatamente el protocolo de prevención del acoso de la empresa.
- **Adoptar Medidas Cautelares:** Dictar medidas provisionales urgentes para proteger a la víctima mientras dura la investigación. Esto puede incluir la separación física del presunto acosador y la víctima (cambio de turno, centro de trabajo o funciones), garantizando la confidencialidad.
- **Garantizar la Confidencialidad y Ausencia de Represalias:** Asegurar a la víctima y a los testigos que la denuncia se tratará con la máxima discreción y que no habrá consecuencias negativas para ellos por denunciar o testificar.

- **Designar un Instructor:** Nombrar a la persona o equipo responsable (normalmente la Comisión de Igualdad o RR.HH.) para que lleve a cabo la investigación formal, siguiendo los pasos establecidos en el protocolo.

## 5.2 Miembro de la comisión (Comisión de Igualdad, RR.HH., etc.)

El miembro de la comisión actúa como instructor o facilitador del proceso, siguiendo el protocolo de la empresa:

- **Escucha Activa y Empatía:** Escuchar a la víctima con respeto, validar su experiencia y explicarle el procedimiento de denuncia y sus derechos.
- **Recopilación de Información:** Iniciar la fase de investigación de manera imparcial. Recopilar pruebas documentales, entrevistar a la víctima, al presunto acosador y a los testigos por separado, y documentar rigurosamente cada paso.
- **Aplicación del Procedimiento:** Asegurar que se respetan los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de todas las partes, tal como marca el protocolo de la empresa.
- **Informe de Conclusiones:** Emitir un informe final con las conclusiones de la investigación y proponer a la dirección las medidas disciplinarias o de mejora necesarias.

## 5.3 Persona que trabaja con la posible víctima y con el presunto agresor/a

Como compañero/a de trabajo, su papel es crucial para apoyar a la víctima y servir de testigo.

- **Apoyo a la Víctima:** Ofrecer apoyo emocional, escucharla y animarla a denunciar a través de los canales formales de la empresa (protocolo).
- **Actuación como Testigo:** Si se ha presenciado el acoso, la acción más importante es estar dispuesto/a a testificar. Aportar información veraz

a la comisión investigadora es fundamental para que la denuncia prospere.

- **No Participar en el Acoso:** Mantenerse al margen de rumores, no aislar a la víctima y evitar cualquier acción que pueda ser interpretada como apoyo al acosador o como represalia.
- **Denuncia Indirecta:** Si la víctima no se atreve a denunciar, cualquier persona puede poner los hechos en conocimiento de RR.HH. o la dirección para que se inicie la actuación de oficio.

### **Pasos para Actuar como Testigo o Compañero/a de Trabajo:**

Si presencias una situación de acoso, estas son las acciones clave que puedes tomar:

#### **1. Intervención Directa (Si es Seguro y Apropiado)**

La acción más inmediata es intentar detener el incidente en el momento en que ocurre:

- **Interrumpir la Situación:** Puedes usar una excusa ("Perdona, [nombre de la víctima], te necesitan en la reunión", o un simple "Oye, esto no está bien") para cortar el momento.
- **Corregir:** Si te sientes seguro/a y la situación lo permite, puedes dirigirte al acosador con firmeza: "Ese comentario es inapropiado", "Para con eso", o "Ese comportamiento es inaceptable aquí".

#### **2. Apoyo a la Víctima**

Después del incidente, el apoyo es fundamental para la víctima, que a menudo se siente sola y avergonzada:

- **Ofrecer Apoyo Incondicional:** Escuchar a la víctima, validar sus sentimientos y recordarle que la conducta del acosador es la incorrecta, no la suya.
- **Informar sobre el Protocolo:** Recordarle que la empresa tiene un protocolo de acoso y explicarle a quién puede dirigirse (RR.HH., Comisión de Igualdad, representantes sindicales).

- **Animar a Documentar:** Aconsejarle que anote fechas, horas, lugares, lo que se dijo o hizo, y quiénes estaban presentes. La documentación es clave para la denuncia.

### 3. Denuncia Formal (Testificación)

Este es quizás el paso más importante para que la situación tenga consecuencias reales:

- **Acudir a la Persona Responsable:** Informar a Recursos Humanos, a un superior jerárquico o a la Comisión de Igualdad sobre lo que se ha presenciado.
- **Aportar Testimonio Veraz:** Estar dispuesto/a a dar tu testimonio formalmente durante la investigación interna. Tu relato es una prueba fundamental que puede marcar la diferencia entre una denuncia que queda en "palabra contra palabra" y una que se resuelve con medidas disciplinarias.

### 4. Denuncia Externa (Si la Empresa no Actúa)

**Si la Empresa no Actúa** y/o el acoso constituye un delito, la responsabilidad pasa a las autoridades externas:

- **Inspección de Trabajo:** Cualquier empleado o testigo puede presentar una denuncia anónima o formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ellos tienen potestad para investigar y sancionar a la empresa por inacción.

#### Concienciación:

- **Es una Obligación Ética:** Todos tenemos la responsabilidad de proteger la dignidad humana y crear entornos seguros.
- **Es una Obligación Legal:** La ley ampara a los testigos y prohíbe las represalias contra quienes denuncian de buena fe.
- **Proteges el Clima Laboral:** Cuando se permite el acoso, el miedo se extiende y la productividad de todos cae. Actuar protege a todo el equipo.

- **El Silencio es Complicidad:** El acosador se siente validado por el silencio colectivo. Romper ese silencio es empoderar a la víctima y a la cultura de la empresa.

## 5.4 Desde el punto de vista de una persona ajena a la empresa

Aunque no exista un vínculo laboral o directo, hay responsabilidades éticas y, en ocasiones, legales (si se es testigo de un delito grave):

- **Denuncia Externa:** La persona puede poner los hechos en conocimiento de las autoridades externas si considera que hay indicios de delito (Policía Nacional, Guardia Civil).
- **Informar a la Inspección de Trabajo:** Si se tiene conocimiento de que una empresa no cumple con su deber de prevenir el acoso o no actúa ante una denuncia, se puede informar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tiene potestad para investigar y sancionar a la empresa.
- **Asesoramiento Profesional:** Aconsejar a la víctima que busque asesoramiento en centros de asesoramiento de la administración, de asociaciones de mujer, legal o sindical externo para proteger sus derechos, si la empresa no está actuando correctamente.

## 6. ¿Qué factores pueden favorecer el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa?

Existen diversos factores de riesgo que, de estar presentes en una organización, aumentan la probabilidad de que se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Identificarlos es el primer paso para la **prevención** a través de una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

El proceso se lleva a cabo siguiendo pasos similares a cualquier evaluación de riesgos laborales, pero adaptados al acoso:

**Paso 1: Identificación de Peligros y Factores de Riesgo.** Se trata de un análisis proactivo para anticipar dónde, cuándo y cómo podría ocurrir el acoso.

- **Recopilación de Información:** Revisar datos existentes como quejas informales, entrevistas de salida, datos de absentismo o encuestas anónimas de clima laboral.
- **Observación del Entorno:** Identificar áreas de riesgo:
  - Trabajo nocturno o en solitario (incluyendo teletrabajo).
  - Lugares aislados o con poca visibilidad.
  - Eventos sociales de empresa donde se consume alcohol.
  - Interacción con terceros (clientes, proveedores).
  - Desequilibrios de poder significativos o falta de diversidad en puestos directivos.

**Paso 2: Evaluación y Priorización de los Riesgos.** Una vez identificados los riesgos, se valora la probabilidad de que ocurran y la gravedad de sus consecuencias. Esto permite priorizar las medidas preventivas. Se pueden usar herramientas cualitativas (entrevistas, grupos focales) o cuantitativas (cuestionarios psicosociales adaptados).

**Paso 3: Planificación y Ejecución de Medidas Preventivas (Control de Riesgos).** El objetivo es eliminar el riesgo. Si no es posible, se minimiza. Las medidas deben ser concretas:

- **Medidas Organizativas:** Modificar la organización del trabajo para evitar el trabajo aislado, garantizar la rotación o mejorar la iluminación en zonas de riesgo.
- **Formación y Sensibilización:** Implementar formación obligatoria y periódica para todo el personal.
- **Revisión del Protocolo:** Asegurar que el protocolo de acoso es robusto y conocido por todos.
- **Códigos de Conducta:** Establecer y comunicar códigos de conducta claros y las sanciones por incumplimiento.

**Paso 4: Documentación, Seguimiento y Revisión.** Todo el proceso debe quedar documentado y ser revisado periódicamente (anualmente o tras incidentes) para asegurar que las medidas son efectivas y se adaptan a los cambios en la empresa.

La participación de las personas representantes de la plantilla es crucial en todo el proceso. Su conocimiento del día a día es fundamental para identificar riesgos y proponer medidas efectivas.

## 6.1 Factores internos a evitar para prevenir el acoso:

Este es un punto clave, porque desde la dirección estamos marcando las pautas de lo que consideramos o no relevante para la propia empresa, lo cual se transmite a través de la cultura de la mismas y de los comportamientos de toda la plantilla.

Es por ello, que debemos ser conscientes de la importancia de no tener correctamente los siguientes puntos:

### 6.1.1 – Organización y gestión de la empresa: Ausencia de Protocolos

**Claros:** La falta de un protocolo de acoso documentado, conocido y aplicado rigurosamente es un factor de riesgo principal, ya que no hay un cauce formal para la denuncia ni consecuencias claras.

- **Deficiente Gestión de RR.HH. y del Conflicto:** Una gestión de personal ineficaz, la falta de transparencia en las promociones o la ausencia de canales de comunicación internos seguros pueden crear un caldo de cultivo para el abuso.
- **Inestabilidad Laboral:** La precariedad laboral o el uso excesivo de contratos temporales hace que las víctimas teman denunciar por miedo a no ser renovadas, lo que otorga poder al acosador.
- **Falta de Formación:** La ausencia de formación periódica y obligatoria sobre igualdad y prevención del acoso contribuye al desconocimiento de qué conductas son inaceptables.

### 6.1.2 – Culturales (de la empresa)

- **Cultura Machista o Tóxica:** Un ambiente donde se normalizan las "bromas" sexistas, los comentarios inapropiados, el lenguaje sexual o los chistes sobre el físico fomenta la permisividad del acoso.
- **Silencio y Miedo a Represalias:** Una cultura organizacional donde las personas empleadas temen denunciar por miedo a perder su trabajo o ser marginados perpetúa el problema.
- **Invisibilización de la Mujer:** Ambientes con una baja representación femenina en puestos de responsabilidad pueden generar un mayor riesgo de acoso por razón de sexo.

### 6.1.3 – Los estilos de liderazgo

- **Liderazgo Autoritario o Permisivo:** Los líderes que abusan de su poder o, por el contrario, son demasiado laxos con las normas de conducta y no corrigen comportamientos inapropiados, favorecen el acoso.
- **Falta de Liderazgo Ejemplar:** Cuando las personas directivas no predicán con el ejemplo o ellos mismos son los acosadores, el mensaje de "tolerancia cero" de la empresa pierde toda credibilidad.

## 6.2 Factores externos que favorecen el acoso:

A pesar de los avances logrados en nuestra sociedad en materia de igualdad, tenemos que ser conscientes de que todavía nos queda un largo camino para erradicar sesgos culturales, tradicionalmente asentados en nuestros entornos culturales, que influyen de forma directa en los comportamientos de las personas trabajadoras de las empresas.

Ejemplos de ello son los siguientes factores:

- **Estereotipos Sociales:** La persistencia de estereotipos de género en la sociedad (que asocian a las mujeres con roles subordinados o pasivos) se traslada al ámbito laboral y facilita la justificación cultural del acoso.
- **Ausencia de Corresponsabilidad:** La falta de políticas públicas efectivas de conciliación y corresponsabilidad dificulta la igualdad real, manteniendo a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad laboral.
- **Insuficiente actuación en el caso de la Justicia o la Inspección:** Una percepción de que las denuncias externas no prosperan o que las sanciones son leves puede desincentivar la denuncia y fomentar la impunidad.

## 7. Los protocolos de prevención y la actuación frente al acoso.

La implementación de medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo es fundamental. Estas medidas no son solo un "check" legal, sino la base para una cultura empresarial sana y respetuosa. La prevención es siempre más eficaz y menos costosa (emocional y económicamente) que la corrección de un problema de acoso ya existente.

38

### 7.1 Sensibilizar a la plantilla.

La sensibilización es el proceso de crear conciencia sobre la existencia, las formas y las consecuencias del acoso, y de fomentar una actitud proactiva de rechazo hacia estas conductas.

- **Visibilización del Problema:** Muchas veces, las conductas de acoso (especialmente el acoso por razón de sexo) están tan normalizadas en el ambiente social y laboral que pasan desapercibidas. La sensibilización ayuda a identificarlas y a nombrarlas como inaceptables.
- **Fomento de la Cultura de Tolerancia Cero:** Un mensaje constante y visible de la dirección (a través de cartelería, correos, reuniones) de que el acoso no será tolerado, crea un "clima de seguridad" y empodera a los empleados para reportar incidentes.
- **Empoderamiento de Testigos (No Mirar Hacia Otro Lado):** Sensibilizar a la plantilla sobre su papel crucial como testigos rompe el silencio cómplice. Se les enseña que su intervención es necesaria y que están protegidos por la empresa y la ley si actúan de buena fe.
- **Reducción del Miedo a Denunciar:** Una plantilla sensibilizada entiende que la empresa apoya a la víctima y protege su confidencialidad, lo que reduce las barreras para usar los canales de denuncia formales.

## 7.2 Formación en material de igualdad para empresas.

La formación va más allá de la sensibilización; proporciona herramientas y conocimientos específicos para entender la raíz del problema y cambiar comportamientos concretos.

- **Entender la Raíz del Acoso:** Gran parte del acoso por razón de sexo nace de estereotipos y sesgos de género arraigados. La formación ayuda a identificar y cuestionar estos estereotipos, como la idea de que las mujeres son menos competentes en ciertos roles o que deben cumplir ciertos roles de género.
- **Conocimiento de la Normativa y el Protocolo:** La formación asegura que todas las personas empleadas conocen el contenido de la Ley Orgánica 3/2007 y, crucialmente, el protocolo específico de su empresa: qué es acoso, cuáles son las sanciones y cómo denunciar.
- **Cambio de Comportamientos Concretos:** La formación práctica, con ejemplos y casos de estudio, enseña a los empleados a interactuar de manera respetuosa y a evitar conductas que, aunque no intencionadas, puedan resultar ofensivas o intimidatorias.
- **Promoción de la Igualdad Real y Efectiva:** Al romper los estereotipos de género, la formación contribuye a un entorno más justo e igualitario, donde la valía de una persona se mide por sus capacidades y no por su sexo, reduciendo así la vulnerabilidad al acoso.

## 8. Como un protocolo ayuda a las empresas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

Un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo es la **herramienta principal** y obligatoria que tienen las empresas españolas para abordar este problema de manera proactiva y estructurada.

Su eficacia reside en la implementación de una serie de medidas concretas:

### 1. Establece una Postura de Tolerancia Cero

El protocolo comunica de forma oficial e inequívoca que la empresa no tolerará ninguna forma de acoso. Esto fija las expectativas de comportamiento para toda la plantilla, desde la dirección hasta los becarios. Al integrarse en el código de conducta o normativa interna, define claramente qué conductas son inaceptables.

### 2. Define y Visibiliza las Conductas de Acoso

Muchos incidentes de acoso ocurren por desconocimiento de lo que constituye una conducta inapropiada. El protocolo incluye una descripción detallada de qué es el acoso sexual y por razón de sexo (verbal, físico, virtual, ambiental), ayudando a identificar situaciones que antes podían pasar desapercibidas o normalizarse como "bromas".

### 3. Fomenta la Formación y la Sensibilización

Un pilar fundamental del protocolo es la formación obligatoria y periódica para todos los empleados y, de manera específica, para mandos intermedios y personal de recursos humanos. Esta formación sirve para:

- Concienciar sobre las consecuencias devastadoras del acoso.
- Enseñar a identificar las conductas.
- Capacitar a los managers para actuar correctamente si presencian o reciben una denuncia.

### 4. Proporciona Canales de Denuncia Claros y Seguros

El protocolo establece un mapa claro de a quién acudir en caso de ser víctima o testigo de acoso (departamento de RR.HH., comité de igualdad, representación legal de los trabajadores, canal ético). Esto elimina la incertidumbre y el miedo a no saber dónde o cómo denunciar, garantizando la confidencialidad y la protección contra posibles represalias.

## 5. Garantiza un Procedimiento de Actuación Riguroso

El protocolo detalla los pasos a seguir una vez se recibe una denuncia, asegurando un proceso imparcial, rápido y garantista:

- **Medidas Cautelares:** Permite tomar acciones inmediatas (como la separación física de la víctima y el presunto acosador) para proteger a la víctima durante la investigación.
- **Investigación:** Obliga a la empresa a realizar una investigación exhaustiva, recopilar pruebas y escuchar a ambas partes y a los testigos.

**Resolución y acciones:** Establece un marco para determinar si ha existido acoso y aplicar las actuaciones y en su caso las medidas disciplinarias proporcionales, que pueden llegar al despido disciplinario.

## 6. Minimiza Riesgos Legales y Reputacionales

Al implementar un protocolo eficaz y demostrar diligencia en su aplicación, la empresa cumple con sus obligaciones legales (Ley Orgánica 3/2007) y reduce significativamente el riesgo de multas cuantiosas y demandas judiciales.

En resumen, el protocolo transforma una obligación ética y legal abstracta en un **plan de acción concreto** que protege a las personas, mejora el ambiente laboral y resguarda a la empresa.

## 8.1 Intervinientes en un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Para elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, es fundamental la participación de distintos actores de la organización, y el proceso de creación debe seguir un procedimiento de negociación y comunicación claro, según la normativa española vigente.

### Personas y Órganos que Intervienen

La elaboración del protocolo implica la participación de varias figuras clave, tanto de la dirección como de la representación de los trabajadores:

- **La Dirección de la Empresa / Empleador:**
  - Tiene la responsabilidad legal y la obligación de promover condiciones de trabajo que prevengan el acoso y de arbitrar procedimientos específicos para gestionarlo.
  - Aprueba formalmente el protocolo y se compromete a su implementación y seguimiento.
- **Representación Legal de los Trabajadores (RLT):**
  - La ley establece que las medidas y el protocolo deben ser **negociados** con los representantes de los empleados (comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales).
  - Su participación es crucial para garantizar que el procedimiento sea conocido, aceptado y efectivo desde la perspectiva de los trabajadores, además de asegurar el cumplimiento legal en el proceso de creación.
- **Personal con Responsabilidad Jerárquica (Mandos Intermedios/Directivos):**
  - Tienen un papel activo en la prevención, detección y comunicación de posibles casos dentro de sus departamentos.

Aunque no elaboran directamente el protocolo, deben conocerlo a fondo para aplicarlo.

- **El Órgano Instructor/Comité de Investigación (Interno):**
  - Un grupo de personas designadas para recibir las denuncias, llevar a cabo la investigación de los hechos y proponer soluciones. Estas personas deben tener formación específica en igualdad y resolución de conflictos, y se velará por su imparcialidad y, a menudo, por su composición paritaria.
- **Toda la Plantilla:**
  - Todos los empleados tienen la obligación de colaborar en la prevención y, si es necesario, de informar sobre conductas de acoso de las que tengan conocimiento.

43

### **Estructura y Contenido del Protocolo:**

Un protocolo eficaz y profesional debe articularse en dos ejes fundamentales: Medidas Preventivas y Sensibilización:

- **Declaración Institucional:** Un compromiso formal de la alta dirección de "tolerancia cero" frente a cualquier forma de acoso.
- **Formación y Difusión:** Acciones formativas periódicas dirigidas a toda la plantilla y, específicamente, a directivos y representantes legales de los trabajadores, para identificar y prevenir estas conductas.
- **Evaluación de Riesgos:** Integración de la prevención del acoso dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Procedimiento de Actuación y Sanción:**

- **Canal de Denuncia Confidencial:** Establecimiento de un canal accesible, preferiblemente gestionado por personal cualificado y paritario (Comisión Instructora o figura similar), que garantice la confidencialidad y la ausencia de represalias.
- **Principios Rectores:** El procedimiento debe regirse por los principios de rapidez, imparcialidad, contradicción y respeto a la presunción de inocencia.

- **Medidas Cautelares:** Capacidad para adoptar medidas provisionales (reubicación temporal, separación de espacios) para proteger a la persona denunciante o a la presunta víctima durante la investigación.
- **Medidas a tomar y Régimen Disciplinario:** Inclusión de un régimen sancionador claro y proporcional a la gravedad de los hechos probados.

En resumen, este protocolo es una herramienta esencial de cumplimiento normativo y un pilar fundamental de la responsabilidad social corporativa de la empresa, asegurando un entorno laboral digno y seguro para todo el personal.

Esa metodología, consensuada por todos nos llevará a desarrollar unos procesos, en los que quedarán claros los puntos más relevantes para analizar cada caso, llegar a conclusiones y tomar decisiones, acerca de cómo abordarlos, para dar respuestas que nos ayuden a afrontar y solucionar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la empresa.

## 8.2 Proceso de Elaboración de un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El proceso de creación del protocolo se rige por la obligatoriedad de la empresa de arbitrar medidas, lo cual implica un proceso de negociación y formalización:

1. **Diagnóstico y Compromiso (Iniciativa Empresarial):**
  1. La dirección de la empresa toma la iniciativa y manifiesta su compromiso formal de prevenir y actuar contra el acoso.
2. **Negociación con la Representación Legal de los Trabajadores:**
  1. La empresa presenta una propuesta de protocolo a la RLT.
  2. Se abre un periodo de **negociación** y diálogo para acordar el contenido del protocolo, incluyendo la definición de

acoso, las medidas de prevención y, muy importante, el procedimiento de denuncia e investigación.

### 3. **Redacción y Diseño del Protocolo:**

1. Basándose en el acuerdo (o en las medidas adoptadas por la empresa si no hay RLT), se redacta el documento final. El contenido debe seguir la estructura que mencionaste anteriormente (principios, medidas preventivas, procedimientos, formularios).
2. Se deben incluir los formularios para facilitar la denuncia a los empleados.

### 4. **Aprobación y Entrada en Vigor:**

1. El protocolo es aprobado formalmente por la dirección de la empresa y entra en vigor.

### 5. **Difusión y Sensibilización:**

1. Es fundamental comunicar el protocolo a toda la plantilla a través de diversos medios (intranet, tablones de anuncios, manual de bienvenida) para que todos los empleados sepan de su existencia y uso.
2. La ley también obliga a impartir **formación** en prevención y sensibilización sobre el acoso a toda la plantilla.

### 6. **Seguimiento y Revisión:**

1. El protocolo no es estático; debe ser objeto de seguimiento, evaluación y revisión periódica para asegurar su eficacia y adaptarse a posibles cambios legales o necesidades de la empresa.

## 8.3 Desarrollo del procedimiento de aplicación de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

El procedimiento debe ser rápido, confidencial, imparcial y garantizar la dignidad y los derechos de todas las personas implicadas (denunciante, denunciado y testigos).

### Fase 1: Recepción y Admisión de la Denuncia

Esta fase es el punto de entrada de la queja y el inicio formal del proceso.

- **Descripción:** Se detalla cómo se puede presentar una denuncia (verbal, escrita, a través de formularios específicos, por correo electrónico al canal ético, etc.) y quién es el órgano responsable de recibirla (p. ej., RR.HH., Comité de Igualdad, o un instructor designado).
- **Puntos Clave en el Informe:**
  - **Inmediatez:** La denuncia debe ser atendida de inmediato.
  - **Primera Acogida:** Se debe escuchar a la víctima, informarle del procedimiento y recoger los datos esenciales de los hechos.
  - **Admisión a Trámite:** El órgano instructor valora si los hechos descritos tienen indicios suficientes de acoso sexual o por razón de sexo para iniciar una investigación formal, o si, por el contrario, deben archivarse por falta de base (archivado que debe ser comunicado).
  - **Nombramiento del Instructor/a:** Designación de una persona o comité imparcial y formado para liderar la investigación.

### Fase 2: Adopción de Medidas Cautelares (Provisionales)

El objetivo de esta fase es proteger a la víctima y al entorno laboral durante el tiempo que dure la investigación. No prejuzgan el resultado final.

- **Descripción:** El órgano instructor debe evaluar la necesidad de tomar medidas urgentes.
- **Puntos Clave en el Informe:**
  - **Carácter Provisional:** Son medidas temporales y reversibles.

- **Proporcionalidad:** Deben ser proporcionales a la gravedad de los indicios.
- **Ejemplos Comunes:**
  - Cambio temporal de puesto o de ubicación física del denunciante o del denunciado (preferiblemente del denunciado, siempre que no suponga un perjuicio para su carrera o salario).
  - Ajuste de horarios para evitar la coincidencia en el mismo espacio.
  - Prohibición de comunicación entre las partes.

### **Fase 3: Instrucción y Contradicción (Investigación Formal)**

Esta es la fase central del protocolo, donde se recaban todas las pruebas y testimonios, garantizando el derecho de defensa de ambas partes.

- **Descripción:** Se llevan a cabo las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos denunciados.
- **Puntos Clave en el Informe:**
  - **Confidencialidad Rigurosa:** Mantener la máxima discreción para proteger la intimidad de las personas implicadas.
  - **Entrevistas Separadas:** Entrevistar por separado a la persona denunciante, a la denunciada y a los posibles testigos propuestos por cualquiera de las partes o identificados por el instructor.
  - **Recopilación de Evidencias:** Recoger y analizar pruebas documentales (emails, mensajes de texto, grabaciones si son legales, etc.).
  - **Principio de Contradicción:** Se debe dar traslado al denunciado de los hechos que se le imputan para que pueda defenderse y aportar su versión y pruebas.

- **Plazo:** Establecer un plazo máximo para esta fase (p. ej., 15 días hábiles desde la admisión de la denuncia).

#### Fase 4: Resolución y Cierre del Expediente

Una vez finalizada la investigación, se emite un dictamen y se aplican las consecuencias.

- **Descripción:** El instructor elabora un informe final con conclusiones y propuestas de acción.
- **Puntos Clave en el Informe:**
  - **Informe de Conclusiones:** El informe debe determinar si el acoso ha quedado "acreditado", "no acreditado" o si existen "indicios insuficientes".
  - **Comunicación a las Partes:** Notificación escrita del resultado a la persona denunciante, a la denunciada y a la dirección de la empresa o al departamento de RR.HH.
  - **Medidas preventivas, correctivas, reparadoras y disciplinarias (si procede):** Si el acoso es acreditado, se debe iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente, aplicando las sanciones previstas en el convenio colectivo (que suelen calificar el acoso como falta muy grave y pueden incluir el despido).
  - **Seguimiento Post-Resolución:** Implementar un seguimiento para asegurar que las medidas cautelares adoptadas se retiran o se convierten en permanentes y para prevenir la reincidencia o las represalias.

## 8.4 Medidas preventivas, medidas correctivas y medidas reparadoras.

Un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo debe incluir un conjunto integral de medidas que actúen en distintas fases: antes de que ocurra el acoso (preventivas), durante y justo después de la denuncia (correctivas/cautelares) y tras la resolución del caso (reparadoras).

A continuación, se detallan los tres tipos de medidas:

## 1. Medidas Preventivas

Estas medidas tienen como objetivo principal evitar que las situaciones de acoso se produzcan y crear un entorno laboral seguro y respetuoso.

- **Declaración de principios y política de tolerancia cero:** Un compromiso claro de la dirección y la empresa contra el acoso, que se difunde a toda la plantilla.
- **Identificación y evaluación de riesgos:** Análisis de los factores que podrían aumentar la probabilidad de acoso dentro de la empresa, con perspectiva de género.
- **Formación y sensibilización:** Talleres y cursos regulares para todo el personal (incluyendo directivos y mandos intermedios) sobre qué es el acoso, cómo identificarlo y cómo actuar.
- **Difusión del protocolo y canales de denuncia:** Asegurar que todos los empleados conocen la existencia del protocolo y saben a quién dirigirse para presentar una queja, garantizando la confidencialidad.
- **Definición clara de conductas:** Establecer ejemplos de comportamientos (verbales, no verbales, físicos o digitales) que se consideran acoso para que no haya dudas sobre lo que es inaceptable.
- **Auditorías e indicadores:** Realizar un seguimiento periódico y evaluar la efectividad de las medidas preventivas a través de encuestas anónimas o entrevistas de salida.

## 2. Medidas Correctivas y/o Cautelares

Estas medidas se aplican de forma inmediata tras tener conocimiento de una denuncia, con el fin de detener la situación de acoso, proteger a la víctima y permitir una investigación imparcial.

- **Activación del procedimiento de investigación:** Iniciar el protocolo de actuación de forma ágil y rápida, garantizando la confidencialidad y el respeto a la dignidad de las personas implicadas.
- **Separación de las personas implicadas:** Si es necesario y por la gravedad de los hechos, se puede reubicar temporalmente al presunto acosador/a o a la víctima (salvaguardando siempre los

derechos y la situación laboral de la víctima) para evitar el contacto y posibles represalias.

- **Asesoramiento y apoyo inmediato:** Ofrecer a la persona afectada acceso a un asesor confidencial, apoyo psicológico si se requiere, y protección frente a posibles represalias.
- **Investigación imparcial y con garantías:** Recopilación de pruebas, entrevistas con la víctima, el presunto acosador y testigos, respetando la presunción de inocencia del presunto acosador.

### 3. Medidas Reparadoras

Estas medidas se implementan una vez concluida la investigación y, si se confirma el acoso, buscan restaurar la dignidad, el bienestar y la situación laboral de la víctima, así como restablecer un ambiente de trabajo saludable.

- **Disculpa formal:** Por parte de la empresa y, si procede, del acosador, hacia la víctima.
- **Restitución de condiciones laborales:** Asegurar que la víctima recupera sus condiciones de trabajo, posición, tareas o ubicación si estas se vieron afectadas por el acoso o por las medidas cautelares.
- **Apoyo psicológico continuado:** Facilitar el acceso a recursos de salud mental para la recuperación de la víctima.
- **Seguimiento y monitorización:** Realizar un seguimiento periódico de la situación de la víctima para asegurar que el acoso ha cesado por completo y no hay nuevas incidencias o represalias.
- **Revisión y mejora del protocolo:** Utilizar el caso para identificar fallos en el sistema y mejorar las medidas preventivas y correctivas del protocolo.
- **Medidas disciplinarias:** En caso de confirmarse el acoso, aplicar las sanciones correspondientes al acosador conforme al régimen disciplinario de la empresa, que pueden incluir el despido.

## 8.5 Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una herramienta fundamental en la gestión de recursos humanos y el cumplimiento legal de cualquier empresa en España.

Su **duración, obligatoriedad y entrada en vigor** están estrictamente reguladas por la legislación vigente:

### 1. Obligatoriedad de Cumplimiento

La obligatoriedad de tener un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo es **absoluta para todas las empresas, independientemente de su tamaño**.

- **Base Legal:** Esta obligación emana del Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
- **Empresas de cualquier tamaño:** El deber de "promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo" y de "arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias" aplica a *todas* las empresas. No hay distinción por número de empleados, a diferencia de los planes de igualdad, que son obligatorios para empresas de 50 o más trabajadores.

### 2. Entrada en Vigor

El protocolo debe ser implementado y estar vigente desde el momento en que la empresa se constituye o inicia su actividad.

- **Inmediatez:** Una vez que el protocolo ha sido negociado (si existe representación legal de los trabajadores) o aprobado por la dirección, debe entrar en vigor de inmediato.
- **Difusión y Publicidad:** Para que sea efectivo, no basta con tener el documento; la empresa tiene la obligación de **informar** a toda la plantilla sobre su existencia, contenido y los canales de denuncia antes de que entre plenamente en funcionamiento. Su entrada en vigor efectiva coincide con su máxima difusión y conocimiento por parte de los empleados.

### 3. Duración

El protocolo **no tiene una fecha de caducidad** preestablecida en la ley, pero es un documento **vivo** y de **aplicación indefinida**.

- **Vigencia Indefinida:** Se mantiene vigente mientras la empresa esté operativa y tenga empleados.
- **Revisión y Actualización Constante:** Aunque no caduca, la normativa exige que se revise y actualice periódicamente para asegurar su eficacia. Se debe adaptar a cambios legislativos (como nuevas sentencias o normativas), cambios organizativos en la empresa o si las auditorías de seguimiento detectan ineficiencias.
- **Obligación de Negociación:** Si la empresa tiene representación legal de los trabajadores (RLT), cualquier modificación o revisión sustancial del protocolo debe ser objeto de negociación con ellos.

## 8.6 Modelo de denuncia o reclamación.

A continuación, se presenta un **modelo orientativo de denuncia o reclamación interna** por acoso sexual o por razón de sexo, diseñado para ser presentado ante la dirección de la empresa, el departamento de Recursos Humanos o la comisión instructora del protocolo, según lo que especifique el procedimiento interno de la empresa.

Es fundamental que la persona que denuncia se asegure de que su empresa dispone de un canal formal, tal como exige la legislación española, y siga los pasos indicados en dicho documento.

### MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN INTERNA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

#### A la atención de:

[Departamento de Recursos Humanos / Dirección de la Empresa / Comisión Instructora del Protocolo de Acoso]

[Nombre de la Empresa, S.L. / S.A.U., etc.]

[Dirección completa de la empresa]

**Asunto:** Denuncia formal por [Acoso Sexual / Acoso por Razón de Sexo] y solicitud de activación del protocolo de prevención y actuación.

## I. DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE/DENUNCIANTE

Apartado	Datos
<b>Nombre y Apellidos:</b>	[Nombre y Apellidos]
<b>DNI/NIE:</b>	[DNI/NIE]
<b>Puesto de trabajo:</b>	[Puesto de Trabajo/Categoría Profesional]
<b>Centro de trabajo:</b>	[Ubicación/Departamento]
<b>Teléfono de contacto:</b>	[Teléfono]
<b>Correo electrónico:</b>	[Email Corporativo o Personal]

53

## II. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA/DENUNCIADA (si se conoce)

Apartado	Datos
<b>Nombre y Apellidos:</b>	[Nombre y Apellidos del/de la presunto/a agresor/a]
<b>Puesto de trabajo:</b>	[Puesto de trabajo/Categoría Profesional]
<b>Centro de trabajo/Dpto.:</b>	[Ubicación/Departamento]
<b>Relación con la víctima:</b>	[Supervisor/a, Subordinado/a, Compañero/a, Cliente, etc.]

## III. RELATO DE LOS HECHOS

Por medio del presente escrito, se pone en conocimiento de la empresa los siguientes hechos, que podrían ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, solicitando la apertura del procedimiento de investigación previsto en el protocolo interno de la empresa.

## IV. TESTIGOS Y PRUEBAS ADICIONALES

Tipo	Detalles
<b>Testigos (si los hay):</b>	[Nombre, Apellidos y/o Puesto de trabajo del testigo 1]
	[Nombre, Apellidos y/o Puesto de trabajo del testigo 2]
<b>Pruebas documentales/materiales:</b>	[Aportación de correos electrónicos, capturas de pantalla, mensajes de texto, informes médicos, etc., que se adjuntan al presente escrito].

## V. SOLICITUD

La persona abajo firmante **solicita formalmente:**

1. Que se tenga por presentada esta denuncia/reclamación y se active el **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo** de la empresa.
2. Que se inicie una **investigación inmediata, imparcial y confidencial** de los hechos descritos.
3. Que se adopten las **medidas cautelares oportunas** (ej. separación física de las personas implicadas, apoyo psicológico, etc.) para garantizar mi seguridad y bienestar durante la investigación y evitar represalias.
4. Que se me informe de las actuaciones realizadas, del desarrollo del procedimiento y de la resolución final del expediente, garantizando en todo momento mi protección frente a posibles represalias.

En [Localidad], a [Día] de [Mes] de [Año].

Fdo.: La persona denunciante

## 9. Protección a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Si eres víctima de acoso sexual o por razón de sexo en tu empresa, es fundamental saber que no estás sola/o y que existen múltiples vías para buscar ayuda, tanto dentro como fuera de la organización. Aquí te indicamos a quién recurrir de forma ordenada:

### 9.1 Vías Internas (Dentro de la Empresa)

La primera vía suele ser la interna, a través del **protocolo de acoso** que todas las empresas están obligadas a tener. La denuncia interna es el camino más rápido para que la empresa tome medidas inmediatas y cautelares.

Puedes dirigirte a:

- **Responsable de Recursos Humanos (RR.HH.):** Es el canal más común para formalizar una denuncia. Tienen la obligación de iniciar el procedimiento de investigación de forma confidencial.
- **Comisión de Igualdad o Agente de Igualdad:** Si la empresa cuenta con estas figuras, son las personas expertas y formadas específicamente para gestionar estos casos.
- **Representantes de los Trabajadores (Delegados de Personal, Comité de Empresa o Secciones Sindicales):** Tienen el deber de proteger tus derechos y pueden acompañarte en el proceso de denuncia y asesorarte.
- **Canal Ético o de Denuncias (Compliance):** Algunas empresas grandes tienen canales específicos y a menudo externos para denuncias anónimas o formales.
- **Un Superior Jerárquico Directo:** Si confías en tu jefe/a inmediato/a, puedes informarle, aunque la denuncia formal suele requerir los canales anteriores.

### 9.2 Vías Externas (Fuera de la Empresa)

Si la empresa no tiene protocolo, no actúa diligentemente o eres tú quien prefiere una vía externa desde el principio, puedes recurrir a:

## 9.2.1. A través de la junta de Castilla y León:

### 1. NORMATIVA

- La **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León**, es la piedra angular autonómica en esta materia.
  - **Concepto Amplio de Violencia:** nuestra ley autonómica contra la violencia de género, que entró en vigor en 2010, incluye la violencia sexual, como una de las formas de violencia contra la mujer. Esto nos ha permitido disponer recursos y servicios autonómicos especializados que garantizan la atención y protección de la víctima en virtud del **modelo IN-ON-OUT**, estrategia que aborda la valoración de cada víctima y su entorno para que, con los apoyos profesionales y recursos que precise, recupere su autonomía.

**La ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León**, recoge un concepto más amplio de violencia de género que la Ley Orgánica 1/2004, siendo más extensa tanto en el ámbito como en las formas en que puede producirse dicha violencia.

### 2. SERVICIOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN PARA MUJERES

- **La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León** tiene entre sus cometidos el diseño de las líneas de actuación necesarias para la prevención de la violencia de género además de garantizar la disponibilidad de los recursos que respondan a las necesidades de las víctimas y su entorno más próximo. Así **el modelo IN-ON-OUT**, de la Junta de Castilla y León, asume el reto de la prevención y la detección temprana de situaciones de violencia junto al compromiso de garantizar la atención integral a todas las víctimas en Castilla y León, independientemente del contexto donde se produzca la agresión.

Una de estas líneas de actuación es la atención a las mujeres víctimas de violencias sexuales como víctimas de violencia de género. Así una víctima de violencia sexual tiene desde 2010, el derecho a una atención integral en Castilla y León, pudiendo acceder a todos los servicios y centros de la **Red de atención a víctimas de violencia de género**, que la ley 13/2010 recoge.

Su contenido, canales de acceso, requisitos, vienen definidos en el **Catálogo de Servicios Sociales de Castilla y León**. Para más información y acceso a los mismos se puede obtener información a través del **teléfono**

**012** o a través del **Centro de Acción Social (CEAS)** que corresponda según su domicilio de los 190 que actualmente existen.

En el marco del **programa ETP III** con cargo a los fondos europeos procedentes del plan de recuperación, transformación y resiliencia financiado por la UE – NEXT GENERATION EU, se diseña e implementa el **SERVICIO ATIENDO CASTILLA Y LEÓN** permite disponer de un recurso especializado para la prevención de la violencia sexual y de información y atención a sus víctimas, de carácter público y gratuito, integrado por un equipo multidisciplinar de profesionales especializados en la atención a víctimas de violencia sexual, prestando una atención tanto en el ámbito social, psicológica y jurídica.

### ➤ **SERVICIO ATIENDO CYL**

El servicio Atiendo Castilla y León, es un servicio de atención, información y detección de agresiones sexuales de la Junta de Castilla y León que actualmente se presta por entidades especializadas a través de concertación social y que se suma a los recursos y servicios de la Red de atención a víctimas de violencia de género y a los servicios de intervención técnica para las víctimas de agresiones sexuales que ya recogía el *Catálogo de Servicios Sociales de Castilla y León*.

Es un recurso público, gratuito y exclusivo para la prevención y atención integral e interdisciplinar de las violencias sexuales, que da acceso a profesionales especializados, las 24 horas del día, todos los días del año.

Los **canales de acceso** a este servicio son:

- Teléfono 900 84 74 84. Teléfono gratuito y confidencial.
- WEB: [www.atiendojcy.es](http://www.atiendojcy.es) A través de esta web se accede a información actualizada y a un chat a través del que las usuarias pueden iniciar una conversación escrita con las profesionales de atención.
- Atención presencial a través de los nueve centros ubicados en cada capital de provincia:
  - ✓ Ávila: Pasaje del Císter 2, planta baja.
  - ✓ Burgos: C/ Sara Borrell 1, planta baja.
  - ✓ León: C/ Sampiro 18, planta baja.
  - ✓ Palencia: Avenida Cardenal Cisneros 31, planta baja.
  - ✓ Salamanca: Paseo del Rector Esperabé 6, planta baja.

- ✓ Segovia: C/ Cantarranas 5, planta baja.
- ✓ Soria: Paseo de la Florida 7, escalera E, bajo 1.
- ✓ Valladolid: Paseo Isabel la Católica 19, planta baja.

A través de este servicio se accede a:

- Información general en materia de violencias sexuales.
- Atención psicológica.
- Asesoramiento jurídico.
- Acompañamiento social y asesoramiento para el proceso de toma de decisiones.
- Atención a las demandas de familiares y del entorno de la víctima para orientar el apoyo y acompañamiento que puedan prestar a la víctima.
- Información sobre los derechos y recursos disponibles para las víctimas de violencia sexual, en formato accesible y comprensible al contexto y situación de cada persona usuaria.
- Derivación a otros servicios especializados o de emergencias.
- Información y atención inmediata de emergencia a víctimas de cualquier tipo de violencia contra la mujer.
- Para ampliar la información:
  - **Catálogo de Servicios Sociales de Castilla y León:**  
<https://serviciosociales.jcyl.es/web/es/como-acceder-servicios-sociales/catalogo-servicios-sociales.html>
  - **Página web:** <https://www.atiendojcyl.es/>

### ➤ Modelo "Objetivo Violencia Cero"

- **Modelo "OBJETIVO VIOLENCIA CERO":** es el **modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género de la Junta de Castilla y León.**

El programa "Objetivo Violencia Cero" de la Junta de Castilla y León despliega una serie de **medidas específicas y recursos** que cubren desde la atención inmediata y la seguridad hasta la recuperación a largo plazo y la autonomía económica. Estos son los principales:

- **Recursos de Atención y Seguridad**
  - **Teléfono de Atención a Víctimas (900 84 74 84):** Un servicio telefónico gratuito disponible las 24 horas del

día para ofrecer información, atención y respuesta inmediata ante situaciones de emergencia.

- **Servicio de Teleasistencia Móvil:** Dirigido a mujeres con orden de protección que no conviven con el agresor. Permite una localización constante y la conexión inmediata con un centro de atención y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pulsando un botón, asegurando una respuesta rápida ante emergencias.
- **Red de Centros de Acogida:** Incluye centros de emergencia, casas de acogida y pisos tutelados, que proporcionan alojamiento seguro, manutención y atención integral (psicológica, social, educativa) tanto a las víctimas como a sus dependientes.
- **Servicios Sociales de Base (CEAS):** Son el punto de referencia principal para la atención. En los Centros de Acción Social (CEAS), un profesional (coordinador de caso) se encarga de la detección, valoración de riesgos y diseño de un plan de atención integral personalizado.

Aprobado en sus directrices en 2015, el **Modelo "Objetivo Violencia Cero"** busca proporcionar una respuesta integral, coordinada y eficaz a las víctimas. El modelo abarca desde la sensibilización y prevención hasta la atención individualizada, garantizando la seguridad, autonomía y plena participación de las mujeres afectadas. En el marco de este modelo, se creó la figura de la persona "coordinadora de caso" en 2016, que actúa como referencia para la atención personalizada a las víctimas en cada provincia.

- **Recursos para víctimas y Teléfonos y direcciones de información**

La Junta de Castilla y León ofrece una red de recursos específica para las víctimas de violencia de género:

- **Recursos de acogida:** La Junta gestiona una red de nueve centros de recursos, uno en cada provincia, para víctimas de violencia de género, que incluyen servicios de acogida y atención especializada.
- **Ayudas económicas:** Se gestionan ayudas específicas para favorecer la autonomía de las víctimas.
- **Información y contacto:** La página web de Familia, Mujer y Adicciones de la Junta de Castilla y León mantiene una sección dedicada con los teléfonos y direcciones de información relevantes:
  - **Servicio de información y atención telefónica a la mujer: 012.**
  - **Correo electrónico:**  
[informacion.mujer@jcyL.es](mailto:informacion.mujer@jcyL.es)
  - **Centro Virtual de atención a víctimas de violencia sexual – 900 84 74 84**

### ➤ **Sensibilización y prevención.**

La Junta de Castilla y León realiza e impulsa actuaciones de sensibilización y prevención que tratan la violencia de género desde su naturaleza estructural. Algunas iniciativas destacadas son:

- **Pacto Social contra la Violencia de Género:** Un acuerdo amplio que busca implicar a toda la sociedad castellanoleonés en la lucha contra la violencia machista.
- **Red de Municipios sin Violencia de Género:** Iniciativa que fomenta la implicación de las entidades locales en la prevención y sensibilización.

### ➤ **La violencia de género en cifras.**

La Junta de Castilla y León recopila y publica datos y estadísticas específicos sobre la violencia de género en la comunidad. Se puede consultar esta información actualizada en la sección **La violencia de género en cifras** de su portal web.

➤ **Pacto de Estado contra la Violencia de Género.**

La Junta de Castilla y León participa activamente en la implementación de las medidas derivadas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, destinando los presupuestos y recursos necesarios para ejecutar las acciones acordadas a nivel nacional en el ámbito de la comunidad autónoma.

➤ **Plan de Formación en Violencia de Género para profesionales 2019 -2022.**

Este plan fue una herramienta clave para la profesionalización de la respuesta. Se centró en la formación continua del personal que interviene con las víctimas (sanitarios, servicios sociales, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.) para mejorar la detección precoz, la atención y el seguimiento de los casos, asegurando una intervención coordinada y eficaz en el marco del modelo "Objetivo Violencia Cero".

### 3. SERVICIOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN PARA EMPRESAS

A través del portal "Igualdad en la Empresa", se ofrece asesoramiento y recursos, incluyendo seminarios web y guías prácticas, para ayudar a las organizaciones a implementar medidas de prevención y a elaborar planes de igualdad que incluyan la prevención del acoso.

➤ **Planes de Igualdad en Empresas.**

Con el programa MULTIPLICA para promover la igualdad en las empresas de Castilla y León, La Dirección General de la Mujer, de la Junta de Castilla y León proporciona a las empresa, entidades y otras organizaciones interesadas, el asesoramiento, la información, la formación, las herramientas y la documentación que les permitan abordar, en las mejores condiciones, el proceso de implantación de planes de igualdad, la adopción de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades de

hombres y mujeres, y la consecución de recursos y subvenciones para promoverlo.

➤ **Sensibilización y Formación a Profesionales.**

Dentro de los planes y estrategias generales, se incluyen líneas de trabajo específicas para la formación y sensibilización de profesionales (recursos humanos, representantes sindicales, personal directivo) sobre la identificación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con numerosas acciones formativas, encuentros y jornadas.

62

➤ **Materiales de apoyo, manuales y buenas prácticas.**

Guías, manuales, documentos útiles para las empresas que deseen contribuir con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando actuaciones a su favor.

➤ **Información y asesoramiento DISTINTIVO ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN.**

Las entidades ubicadas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León pueden solicitar la Distinción “Óptima Castilla y León” que las reconoce oficialmente como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### 9.3 Vía Penal (Si es un Delito Grave)

Si las conductas descritas (agresión sexual, amenazas, sextorsión) son muy graves y constituyen un delito penal, debes **acudir directamente** a las autoridades policiales o judiciales para presentar la correspondiente denuncia. Los organismos principales a los que dirigirte son:

- **Policía Nacional o Guardia Civil:** Puedes dirigirte a la comisaría u oficina más cercana para interponer una denuncia formal. Ellos iniciarán los trámites de investigación pertinentes.
- **Juzgado de Guardia:** También puedes presentar una denuncia directamente ante el juzgado de guardia de tu localidad.

- **Fiscalía:** Otra opción es presentar la denuncia directamente en la Fiscalía.

Es fundamental actuar con rapidez en estos casos para garantizar la mejor respuesta legal y protección a la víctima.

Si las conductas suceden dentro del ámbito laboral, a nivel legal la empresa **no está legalmente obligada** a interponer una denuncia penal ante la policía o el juzgado en nombre de la víctima. La denuncia penal es **un derecho de la víctima**, quien decide si quiere iniciar acciones legales.

La **empresa** gestiona la situación en el **ámbito laboral** (protocolo interno, medidas disciplinarias, prevención de riesgos).

La **víctima** es quien decide si acude a las **autoridades penales** (policía/juzgado) para iniciar un proceso judicial.