

# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL**

**FUNDACIÓN PARA LA COOPERACIÓN  
APY – SOLIDARIDAD EN ACCIÓN**

**Versión Septiembre 2018**

## 1. Introducción

Este protocolo es complementario a la Carta Ética de la Fundación para la Cooperación APY Solidaridad en Acción (APY), que abarca todos los ámbitos de intervención de la ONG.

APY expresa su rechazo y condena cualquier abuso y violencia contra las mujeres, y expresa su compromiso con la igualdad de género y la lucha contra las discriminaciones y vulneraciones de los derechos de las mujeres. Como organización de desarrollo y ayuda humanitaria, nuestra obligación es escucharlas y poner en marcha mecanismos de justicia y reparación. Sin el respeto del derecho de las mujeres, no hay desarrollo.

APY, está suscrita a la legalidad vigente y a los Convenios internacionales, así como a la normativa propia, como el Código de Conducta relativo al socorro en casos de desastre para el Movimiento de la Cruz Roja y las ONG, en el caso del ámbito de la Acción Humanitaria.

Las Organizaciones de Desarrollo, pese a nuestra voluntad transformadora, somos parte de sociedades con rasgos patriarcales y en las que el machismo continúa permeando comportamientos y actitudes. Llevamos años trabajando contra esto, pero aún nos queda mucho por hacer. Un solo abuso, un solo trabajador o voluntario de nuestras organizaciones que aproveche de su posición de poder para vulnerar los derechos de las mujeres será siempre intolerable. No queremos cerrar nuestros ojos ante esta posibilidad.

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

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

## 2. Objetivos

Con la elaboración de este Protocolo, APY adquiere la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan ser constitutivo de acoso, y para ello propone los siguientes objetivos generales:

- Garantizar los derechos humanos de las personas acosadas.
- Establecer medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones.
- Designar los procedimientos adecuados en caso de presentarse una denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación sexual e identidad/expresión de género.

- Facilitar la recuperación del proyecto de vida personal de la persona sometida a acoso, en aras de la búsqueda de justicia y reparación para ella.

Los objetivos específicos, por su parte, son:

- Informar a toda la organización, a través de una declaración de principios, de la no tolerancia y rechazo a cualquier comportamiento de acoso.
- Formar y sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación sexual e identidad/expresión de género, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Disponer de la estructura específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las denuncias que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y dignidad de las personas afectadas en todo momento.

### **3. Ámbito de aplicación**

Este Protocolo es aplicable a toda la organización: base social, personas contratadas y cualquier otra persona que colabore o preste sus servicios sea cual sea el carácter y naturaleza jurídica de su relación con APY. El ámbito de aplicación geográfica del presente protocolo cubre toda el área de trabajo de APY desde su sede en España hasta las áreas donde se lleve a cabo el trabajo efectivo de la organización en el terreno. Así mismo el Protocolo cubre cualquier acto cometido o sufrido por cualquier trabajador, voluntario, miembro del socio local, o proveedor de servicios y bienes en el ejercicio de sus funciones relacionadas con la actividad de APY y sus socios en cualquier parte del mundo.

El presente Protocolo de actuación contra el acoso sexual se dará a conocer también a todas las entidades con quienes colaboramos y se les informará de su obligado cumplimiento en el marco del trabajo realizado junto a APY. En el caso de conocer alguna de las conductas descritas en este documento en el interior de alguna de las organizaciones con las que colaboramos, se dará a conocer a la Junta Directiva.

### **4. Medidas de prevención**

Existe una falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibir el acoso. La tendencia es quitarle importancia y minimizar la conducta de la persona que acosa, salvo en manifestaciones extremas.

El objetivo primordial de la prevención sería el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

Ante esta situación, APY impulsará actuaciones de prevención, información, formación y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno de la organización este tipo de comportamientos.

Se plantean las siguientes medidas:

- Desarrollo de un plan de comunicación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todas las personas de la organización. El protocolo de actuación formará parte de los valores estratégicos de la organización. Se subraya el compromiso de prevenir y eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en que éste no pueda producirse. La divulgación se hará a través de los canales habituales de la organización: internet, lista de correos, revistas. Se hará constar el nombre y correo

electrónico de contacto del punto focal dentro de la Organización. También cada OT difundirá dicho Protocolo. Todas las contrapartes y entidades con las que trabajamos han de conocer la política de la organización en esta materia.

- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y realización de campañas de sensibilización e informativas, periódicas, dirigidas a toda la organización.
- Formación para prevenir y eliminar posibles acosos en la organización. La formación incluirá como mínimo los siguientes aspectos:
  - La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual.
  - Los efectos que producen en la salud de las personas acosadas.
  - Los efectos negativos para la propia organización.
  - La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual...).
  - El procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

## **5. Protocolo de actuación para prevenir y eliminar el acoso**

Es cada persona quien determina el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, teniendo el derecho de utilizar los procedimientos que en este protocolo se establezcan, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan.

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

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

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

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

### **5.1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN : COMPETENCIAS Y ASESORAMIENTO**

La entidad nombrará a tres personas expertas en políticas de igualdad que formarán una Comisión *ad hoc* por los Buenos Tratos, quien abordará estos casos, si se dieran. Serán socias de APY y contarán con el reconocimiento de la mayor parte de las personas de la entidad. En el caso de considerarlo necesario, las personas integrantes de la Comisión Ad-Hoc podrán contar con el apoyo y/o asesoría externa de una persona experta en la temática para que ayude a acompañar u abordar el tratamiento de un caso.

Entre las competencias de la Comisión por los Buenos Tratos están:

- Atender a las personas que denuncian haber sido acosadas, escucharlas, acompañarlas, apoyarlas en todo momento; proporcionarles información y asesoramiento en todas las actuaciones que se inicien.
- Garantizar que la persona acosada sea tratada con seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad en la tramitación.
- Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Asesorar a la persona hostigada durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como de las medidas que resulte convenientemente adoptar.
- Elaborar un informe con las conclusiones del caso investigado, que incluirán los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes y atenuantes, e instando, si corresponde, a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de ello y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- En caso de que se considere necesario, se elevará la denuncia al juzgado correspondiente.
- Marcar las líneas de actuación cuando el conflicto surja en el marco de una de las organizaciones con las que APY trabaja estrechamente, o con las que nos coordinamos tanto en España, como en América Latina, África y Oriente Medio.

## 5.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO

Pueden darse diferentes fases en los procedimientos de actuación de la Comisión *ad hoc*:

**Primero.** La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual o de identidad/expresión de género simplemente desean que éste cese. Se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita.

1. Como primera medida bastaría con un Procedimiento informal, siempre que la persona que ha formulado la queja esté de acuerdo en utilizar este procedimiento.
2. La Comisión por los Buenos Tratos buscará espacios de reunión por separado con la persona acosada y con la persona acosadora.
3. En el caso de la reunión de la Comisión con la persona acosadora, la persona acosada podrá decidir libremente si acude o no a esta reunión, para explicar directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere las relaciones personales dentro de la organización.
4. El plazo máximo de resolución son 7 días. La asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

5. Si existe acuerdo entre las partes sobre la resolución de la queja, se dará por concluido el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.
6. Se elaborará un informe sobre la queja y actuaciones llevadas a cabo. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

**Segundo.** Cuando la persona acosada considera inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, o habiéndola utilizado se hubieran reiterado los comportamientos, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá comenzar el Procedimiento formal.

1. La persona que se siente acosada podrá presentar denuncia por escrito haciendo constar los hechos, así como los efectos que el acoso ha tenido sobre ella. También los posibles testigos y medios de prueba, dirigiéndolos a la Comisión o a la Junta Directiva de Solidaridad Internacional Andalucía. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.
2. Presentada la denuncia, la Comisión abrirá inmediatamente una investigación. La investigación tendrá como objeto tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, con la debida reserva, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas, con garantía de confidencialidad, celeridad e impunidad. La Comisión establecerá las medidas necesarias para impedir que los hechos denunciados continúen, sin perjudicar nunca a la persona acosada.
3. De forma inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y el contenido de la denuncia. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
4. Pondrá en conocimiento de la Junta Directiva la existencia de la denuncia y el inicio de actuaciones, siempre que no hayan recibido dicha denuncia.
5. Tomará los testimonios de las partes y de los testigos propuestos por ambas. Recogerá la información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
6. Todas las actuaciones anteriores tendrán lugar sin perjuicio de las responsabilidades derivadas del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal.
7. El plazo máximo de resolución serán 15 días naturales a partir de la presentación de la denuncia.

**Tercero.** La Comisión elaborará un informe sobre el caso investigado e indicará las conclusiones alcanzadas, incluyendo las circunstancias agravantes o atenuantes, si las hubiera. Dará traslado de dicho informe a la Junta Directiva de la organización.

1. Constatada la existencia de acoso, se abrirá expediente sancionador a la persona acosadora, siguiéndose el procedimiento fijado en los estatutos de la organización.
2. El acoso sexual se considerará falta muy grave, dando lugar a la expulsión de la organización de la persona acosadora.

3. En caso de que la persona acosadora fuera una persona contratada por la organización, se le aplicará la normativa recogida en el convenio de referencia, donde figurará siempre como falta muy grave.
4. Inmediatamente la Comisión pondrá en marcha las medidas conducentes a favorecer la recuperación de la persona acosada perjudicada por dichas conductas. Se la informará sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma donde viva para garantizar su adecuada protección y recuperación, con especial incidencia en su salud psicológica. En caso necesario, se contempla la posibilidad de un apoyo institucional a través de un informe oficial de la comisión, en caso de que la persona acosada decida realizar una denuncia legal ante la justicia ordinaria.
5. En el caso de que sea una persona contratada, se estudiarán medidas que ayuden a la persona a superar la situación, como días de vacaciones, cambio de puesto o de fecha de vacaciones, etc., medidas que serán aprobadas por la Junta Directiva a propuesta de la Comisión por los Buenos Tratos.
6. Si el resultado del expediente fuera sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, la persona denunciada podrá optar por permanecer en la organización.
7. Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones de acoso.

## 6. Normativa aplicable

- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer también de Naciones Unidas en 1993, que define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...” y explica que la violencia abarca “el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”.
- IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer, celebrada en Pekín en 1995 afirma que la violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres y un obstáculo para conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.
- Plataforma de Acción de Pekín define la violencia de género como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”.
- En las sesiones Pekín+5 y Pekín+10, convocadas por la Asamblea General de Naciones Unidas, como seguimiento de la plataforma de Acción de Pekín los gobiernos asistentes se comprometieron a fortalecer la legislación y adoptar las políticas para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.
- En cuanto a los derechos de las personas LGTBI, las tres resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 2011, 2014 y 2016 respectivamente, siendo todas ellas relativas a la eliminación de la violencia por razón de orientación sexual o por razón de identidad de género.



- Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27/11/1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y el Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual (27/06/1990).
- La Directiva 2000/78/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Este texto sienta las bases del principio de igualdad de trato.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación que define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 que constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo de 2007 elaborado con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo y que determina que las empresas deben establecer políticas de tolerancia cero ante este tipo de conductas y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Comisión Europea, que recoge acciones clave referidas a la dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, donde se incluye expresamente el acoso sexual.
- La Constitución Española de 1978 que señala “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en el art. 7 define el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo:
  - o “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
  - o “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Y en su artículo 48 establece:

o “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de



los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

o 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

- Artículo 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza, que define Acoso por razón de orientación sexual y de identidad/expresión de género:
  - “Cualquier comportamiento sobre una persona basado en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como una conducta discriminatoria”.
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 que considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual cuando este se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo que considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

## 7. Definiciones

### ACOSO SEXUAL

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

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

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
3. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
4. Gestos obscenos.
5. Contacto físico innecesario, rozamientos.
6. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

7. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
8. Agresiones físicas.

## **ACOSO SEXISTA**

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

1. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
2. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
3. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
4. Impartir órdenes vejatorias.
5. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
6. La orden de aislar e incomunicar a una persona.
7. La agresión física.

### **9. Tipos de faltas y sanciones:**

Para la correcta aplicación de este Protocolo se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

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

Serán circunstancias atenuantes:

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

Por su parte, se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

Finalmente, serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

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

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

- Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.
- Faltas graves: Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

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

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

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

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