

**GUÍA PRÁCTICA PARA LA IMPLANTACIÓN
DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
DE CASTILLA-LA MANCHA**

**GUÍA PRÁCTICA PARA LA IMPLANTACIÓN
DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
DE CASTILLA-LA MANCHA**

María del Valle Cervantes Vadillo

Edición: 2023

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 680-2023

Imprime: Publicep

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO COMO VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	7
2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL.....	15
3. MARCO CONCEPTUAL DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	17
3.1. Acoso sexual laboral	17
3.2. Acoso por razón de sexo	27
3.3. Diferencias entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	33
4. ¿QUÉ HACER SI TE HAS SENTIDO IDENTIFICADA/O CON ALGUNA DE ESTAS CAUSAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?	35
5. ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?.....	39
5.1. ¿Cómo víctima por dónde puedes empezar?	42
Fase 1. Recepción de la denuncia	44
Fase 2. Procedimiento de investigación. Inicio del procedimiento	45
Fase 3. Informe de la comisión instructora.....	62
5.2. Actuación de la empresa	68
5.3. Seguimiento y evaluación.....	68
ANEXOS.....	73

INTRODUCCIÓN

Todas las personas tienen derecho a conocer cuáles son los mecanismos que las protegen de abusos y privaciones, que les puedan impedir disfrutar de su dignidad como seres humanos y de las medidas que garanticen la absoluta inviolabilidad de sus derechos.

El acoso sexual en los lugares de trabajo y el acoso por razón de sexo constituyen una manifestación más de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y supone una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres en nuestra sociedad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Esta misma obligación ha sido reiterada por la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación.

Comisiones Obreras, en colaboración con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en su compromiso de garantizar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, editó en el año 2021 una herramienta de referencia para que todas las empresas de Castilla-La Mancha supieran como adoptar en sus organizaciones este mandato legal de implantar un protocolo o procedimiento específico de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, a la que pretendemos dar continuidad con esta nueva guía práctica, enmarcada dentro de las ayudas a la reducción de brechas de género en el ámbito laboral en el año 2023.

El Protocolo es un instrumento que pretende ayudar a prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual y por razón de

sexo en las empresas. Pero abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, es un proceso mucho más complejo que el de disponer de esta herramienta, por eso Comisiones Obreras Castilla-La Mancha, ha considerado la necesidad de elaborar un material, que pretende ser didáctico y práctico para llevar a cabo la investigación de estas situaciones.

Para ello, lo primero que debe hacer la empresa, es comprometerse a asegurar espacios libres de acoso sexual o por razón de sexo, para lo cual un instrumento clave es la comisión instructora, que será quien investigue, reciba, informe, asesore y acompañe en todos los casos que sean denunciados a la empresa por vulneración de este derecho fundamental.

La guía pretende dotar de todas las herramientas necesarias, para que quienes formen parte de la comisión instructora, puedan activar un procedimiento de investigación adecuado, que comenzará con la recepción de la queja o denuncia de quien se considere víctima de cualquiera de estas modalidades de acoso.

El procedimiento, que está basado, entre sus principios, en la celeridad del mismo, es necesario llevarlo a cabo conforme a unos criterios concretos de actuación, que es lo que constituye el objetivo de esta guía práctica.

1. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO COMO VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para definir la violencia que se ejerce contra las mujeres, la doctrina especializada está utilizando la expresión “violencia de género”. La causa específica de esta violencia es el género y afecta o es susceptible de afectar a las mujeres por el hecho de serlo y de ser consideradas socialmente como “inferiores”. Este es un hecho aceptado por la sociedad de forma generalizada y «la causa del especial riesgo de victimización de las mujeres».

Podemos entender la violencia de género como “una manifestación más de la resistencia que existe a reconocer que la violencia contra las mujeres no es una cuestión biológica ni doméstica sino de género. No nos hallamos ante una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja por quien ostenta una posición de superioridad física (hombre) sobre el sexo, teóricamente, más débil (mujer), sino que es consecuencia de una situación de discriminación intemporal que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Naciones Unidas), Resolución de la Asamblea General 48/104, del 20 de diciembre de 1993, define la violencia de género como: “Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. Esta violencia incluye la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimi-

dación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra”.

Esta Declaración marcó un hito importante por tres razones:

- ✓ Situó la violencia contra las mujeres en el contexto de los derechos humanos.
- ✓ Aumentó el concepto de violencia, refiriéndose a diferentes manifestaciones (física, sexual y psicológica), además de otros escenarios.
- ✓ Consideró las amenazas como violencia, no solo los actos.

En 1996 la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la violencia contra las mujeres “como un problema de salud pública y la identificó como un factor esencial en el deterioro de su salud, ya que las agresiones físicas, psíquicas y sexuales, sean estas puntuales o repetitivas, de baja o alta intensidad, suponen pérdidas a veces irreparables en la esfera biológica, psicológica y social de las mujeres”.

Los documentos jurídicos internacionales más significativos y relacionados con los derechos humanos han contribuido a desarrollar un marco conceptual sobre la violencia contra las mujeres. La evolución cronológica muestra, sin embargo, que Naciones Unidas no pretendió desde el inicio articular una categoría general de violencia de género, ni desvincular su prohibición del principio de igualdad formal, dominante entonces en el régimen de derechos humanos, puesto que el reconocimiento de este fenómeno en su dimensión social, política y jurídica ha sido lento y tardío, caracterizado por la falta de atención como problema con identidad propia o diluido como parte indiferenciada de la violencia general entre seres humanos. No obstante, mientras los textos jurídicos internacionales van fijando los elementos claves de la definición,

se advierten avances de relevancia, sobre todo a partir de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993. Lentamente se habla de una categoría general de violencia de género, cuyo contenido se atisbó en las Estrategias de Nairobi y fue abordado en la Cuarta Conferencia Mundial celebrada en Beijing en términos de “violencia género específica”. En definitiva, y a pesar de carecer de fuerza jurídica vinculante, la citada Declaración es el texto que aborda la violencia contra las mujeres como violación de género específica de los derechos humanos con mayor detalle.

La violencia afecta de manera especial a las mujeres como manifestación del traspaso de comportamientos negativos sobre la mujer en el espacio privado, -la casa y la familia-, al espacio público, -el mercado laboral-¹.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia ejercidas contra las mujeres, en un caso caracterizado por sus connotaciones sexuales, y en el otro por ejercerse su condición de mujer, artículo 3 d) del Convenio de Estambul, aprobado el 7 de abril de 2011, determina un cambio sustancial en la concepción de la violencia de género, al estandarizar la denominación inclusiva del carácter activo de “violencia de género contra las mujeres”, y declararla, por vez primera, como violación de los derechos humanos y como forma de discriminación contra las mujeres.

La realización del trabajo constituye el marco delimitador de la violencia de género en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, de tal forma que para considerar laboral una actuación acosadora ha de tratarse de un comportamiento que la víctima padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa o cuando el

¹ RUBIO DE MEDINA, M. D.: «Los conceptos de acoso laboral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades», en AA VV. Guía para las empresas y las personas trabajadoras, Editorial Tecnos, 2010.

acoso se encuentre relacionado de manera directa o indirecta con su relación laboral².

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, reparar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso basados en el género. El citado Convenio contiene el reconocimiento específico, por primera vez en la legislación internacional, del derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de ese derecho, delineando de manera específica los roles (distintos pero complementarios) que corresponden a gobiernos y a organizaciones de personas trabajadoras, y de empleadores y empleadoras. Para estas últimas, las tareas puntuales vinculadas con el hecho de combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden pensarse enmarcadas en el rol social de la empresa. El artículo 1 del Convenio núm. 190 explícitamente menciona comportamientos o prácticas que exceden a todos aquellos que suponen un riesgo para la integridad física de las personas. Además, incorpora la categoría violencia y acoso por razón de género, la cual incluye pero también excede al acoso sexual. Los artículos 2 y 3 definen el ámbito de aplicación del Convenio, que debe ser tenido en consideración a la hora de implementar cualquier medida, programa o política para combatir la violencia y el acoso dentro de una empresa.

Este Convenio se trata del primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Supone, desde la perspectiva de género, la transformación del concepto y alcance de la protección, si realmente se ajusta a su contenido, porque concibe la violencia en el trabajo contra las mujeres como fenómeno único “violencia y acoso por razón de género” y engloba el

² PÉREZ DEL RÍO, T.: La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista.

acoso sexual dentro de la categoría de “violencia por razón de género”³. Es un instrumento jurídicamente vinculante, ratificado por España el 25 de mayo de 2022, comprometiéndose así a prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, establecer mecanismos de control e inspección, así como garantizar que las víctimas tengan acceso a vías de reparación y a medidas de apoyo y prevenir sanciones.

Por su parte, la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 recoge líneas de actuación para impulsar la adopción de la Recomendación sobre la violencia y el acoso núm. 206 de la OIT.

La violencia de género “no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”. (Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta Ley en su párrafo tercero hace una definición técnica de la mujer maltratada que consiste en las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral. Aunque solo las agresiones físicas o psíquicas que sufren las mujeres en el seno de la relación de pareja son objeto de protección por la citada Ley, esta a su vez considera como expresión de la violencia de género las agresiones que sufre el sexo femenino en el ámbito laboral.

³ LA VIOLENCIA SEXISTA LABORAL A LA LUZ DE LAS INMINENTES NOVEDADES LEGISLATIVAS. Pilar rivas Vallejo 2022.

Sin embargo, el art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, definía de manera clara que: “El objeto de esta ley es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Es decir, existía una incongruencia, ya que solo reconocía ciertos derechos laborales a las mujeres que habían sufrido violencia ejercida por sus cónyuges o por aquellos con los que habían tenido relación de afectividad, es decir, si esta violencia era ejercida en el lugar de trabajo por alguien ajeno a la vida sentimental o conviviente de la persona afectada, no era considerada víctima de violencia de género.

No es hasta la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuando se asimila la violencia de género a la violencia sexual, esto es, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, otorgando a todas las trabajadoras víctimas de este tipo de violencias en sus lugares de trabajo, los mismos derechos que para las víctimas de violencia de género reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004.



Por otro lado, se han introducido cambios en el Estatuto de los Trabajadores, considerando que tienen los mismos derechos las trabajadoras víctimas de violencia de género que las trabajadoras víctimas de violencias sexuales, así como reconociéndolas el derecho a una serie de permisos laborales.

- **Reordenación del tiempo de trabajo.** Se modifica el artículo 37.8 y se incluye el derecho de las víctimas de violencia sexual a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

- **Trabajo a distancia.** También tendrán derecho a realizar su trabajo, total o parcialmente, a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora.

- **Movilidad geográfica.** Se incluye a las víctimas de violencia sexual como trabajadoras que tienen derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en otro centro de la empresa. Además, se amplía la duración inicial que podrá tener el traslado o el cambio de centro de trabajo de seis meses a entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. En el caso de que la trabajadora no opte por regresar a su puesto ni a continuar en el nuevo, se le permitirá extinguir su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 20 días por año con el límite de un año de trabajo.

- **Justificación de las ausencias y/o faltas de puntualidad.** Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia sexual, acreditada por los servicios sociales o de salud según proceda, se considera-

rán justificadas, y por tanto, no podrán sancionarse. Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- ✓ Notificar las ausencias con antelación y, de no ser posible por la naturaleza de la causa de las mismas, a la mayor brevedad posible.
- ✓ Justificar documentalmente las ausencias mediante informes emitidos por los servicios sociales o de salud. Asimismo, se considerará permiso retribuido las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales motivadas por la situación de víctima.

- **Suspensión y extinción del contrato laboral.** En relación a las causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo previstas en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores (ET), respectivamente, se añade la violencia sexual como causa habilitante para suspender y extinguir el contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. La acreditación de la situación legal de desempleo se hará por la comunicación escrita de la empresa, mediante la acreditación de la situación de víctima de violencia sexual. Respecto a la calificación del despido, ya sea alegando causas objetivas (artículo 53 ET) o razones disciplinarias (artículo 55 ET), será nulo el cese de una trabajadora víctima de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, la protección y la asistencia social integral.

Junto al Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social es la norma más afectada en términos laborales por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. En primer lugar, encontramos modificaciones para incluir a las víctimas de violencia sexual como beneficiarias de derechos que ya se reconocían a otras víctimas como las de violencia de género o terrorismo. Estas se aplicarán respecto:

- ✓ Al periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo que se considerará como de cotización efectiva.

- ✓ Del supuesto de jubilación anticipada, conforme al artículo 207 Ley General de Seguridad Social (LGSS) por causa no imputable al trabajador/a.
- ✓ Al derecho a la reanudación de la prestación o subsidio de desempleo de trabajadoras por cuenta propia con posterioridad a los 24 meses desde el inicio de la suspensión.
- ✓ A atemperar, si así lo considera el servicio público de empleo, los requisitos que se exigen a quien busca activamente empleo con respecto al compromiso de actividad.
- ✓ Al cómputo del plazo para solicitar la prestación por cese de actividad. En caso de existir violencia sexual, comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que la acrediten.

2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual se acreditará por la persona trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- ✓ Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género.
- ✓ Informe de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente.
- ✓ Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora.
- ✓ Sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.
- ✓ Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Después de que la Ley Orgánica 10/2020, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual equiparase los derechos laborales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para las víctimas de violencia de género a las víctimas de violencias sexuales, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI modifica los preceptos del ET en su disposición final 14^a. Así, la referencia a las víctimas de violencias sexuales queda eliminada de los arts. 37.8 (derecho a la reordenación, adaptación o reducción del tiempo de trabajo), 40.4 y 5 (derecho a la ocupación preferente de otro puesto en otro centro de trabajo), 45.1.n (derecho a la suspensión del contrato), art. 49.1.m (derecho a la extinción del contrato), 53.4.b y 55.5.b (nulidad del despido).

Respecto a la movilidad geográfica, no solo se suprime a las víctimas de violencias sexuales, sino que también se reduce la duración del cambio a seis meses, y en caso de que la víctima decida extinguir el contrato, se elimina la indemnización por despido.

Sin embargo, la Ley Orgánica 10/2020, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual sí que sigue reconociendo en su art. 38 estos derechos, si bien remitiéndose a la regulación efectuada en el Estatuto de los Trabajadores ahora eliminada. Con todo, específicamente reconoce el derecho a las víctimas de violencias sexuales a la suspensión del contrato laboral con derecho a reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima hasta los 18 meses, así como la justificación de las faltas y su remuneración (cuando así se considere) respecto de estas trabajadoras, junto con las medidas en materia de protección social anteriormente descritas.

En este sentido, la reforma producida por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ha creado una inseguridad jurídica y de desprotección a quienes más lo necesitan, por lo que deberá ser resuelto normativamente en breve, o por los tribunales.

3. MARCO CONCEPTUAL DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

¿Qué entendemos por acoso sexual y acoso por razón de sexo?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas trabajadoras como el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad y a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y a la seguridad en el trabajo.



La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de ámbito estatal, recogidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

Esta ley determina que es acoso cualquier comportamiento o conducta no deseada tanto por acción como por omisión que genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo que perturbe a la víctima. No es necesario que haya una intencionalidad, pero sí que este comportamiento sea percibido por la víctima como un atentado contra su dignidad y/o integridad moral.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral es un problema con graves consecuencias para la persona acosada, para la organización laboral y para la sociedad en general, y, por tanto, requiere de acciones que prevengan y erradiquen estas conductas.

3.1. ACOSO SEXUAL LABORAL

Entre los comportamientos violentos que sufren las mujeres en el ámbito laboral, el que se produce con más frecuencia es el acoso sexual. En el caso de los hombres, son pocos los que son víctimas

de estos hechos. Este acoso sexual suele ser el resultado de las relaciones de poder en el lugar de trabajo, de manera que los trabajadores y trabajadoras más vulnerables y menos protegidos son los que se encuentran más amenazados, situación que, claramente, se agudiza en un contexto como el actual de precariedad y de crisis del empleo.

El perfil más frecuente de víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y particularmente atractiva, sino que se asocia a otros rasgos que denotan una mayor vulnerabilidad social: mujeres solas, solteras, viudas, separadas o divorciadas con responsabilidades familiares, mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo de carácter temporal, mujeres inmigrantes, mujeres que se incorporan a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas.

El art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho a la “protección frente a las ofensas verbales o físicas de carácter sexual”, como manifestación del derecho a la dignidad e intimidad del trabajador/a. Esta protección también viene expresamente reconocida en el ámbito del empleo público en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), artículo 14.h), modificado por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La conducta de acoso sexual constituye una vulneración del art. 18.1 de la Constitución Española (CE) en relación con el art. 10.1 de la Constitución Española, en cuanto se trata de un atentado a una parcela tan íntima de la persona como es la sexualidad. También presenta con frecuencia un trasfondo de discriminación (normalmente, de la mujer) y, por tanto, es una vulneración del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual (art. 14 CE, arts. 4.2.c y 17.1 ET, etc).

Hay que tener en cuenta que tras la nueva redacción de los arts. 4.2.c) y 17.1 ET modificados por Ley 4/2023, trans RCL\2023\376 las causas de discriminación contra los trabajadores y trabajado-

ras se han extendido también a identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Ambas perspectivas suelen conjugarse, en cualquier caso, en las definiciones oficiales de acoso sexual, como puede verse tanto en la normativa internacional y comunitaria, como en la normativa nacional. En concreto, el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo», sin perjuicio de lo dispuesto a tal efecto en el Código Penal, art. 184.

Esta misma definición así se establece en el art. 53.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha.

La Recomendación de la Comisión CE 92/131 de 27 de noviembre de 1991, aborda de manera más precisa lo que es el acoso sexual laboral, ya que además de definirlo, contiene una serie de directrices, a los empresarios/as y a las personas trabajadoras, para evitarlo o combatirlo, definiendo que el acoso sexual es “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros”, resulta inaceptable si:

- ✓ Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- ✓ La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios/as o trabajadores/as (incluidos los superiores o los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de la víctima a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación en el mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al trabajo.

- ✓ Esa conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; pudiendo ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Una de las notas más características de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es que se aparta del carácter indeseado de la conducta de acoso (como se refiere en la Recomendación 92/131/CEE), se centra en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso, independientemente de que la víctima rechace o se someta al mismo. Supone una ventaja para la víctima el no tener que demostrar expresamente y de forma previa su indeseabilidad. Es independiente que la víctima rechace o se someta al acoso, que admita o no esos comportamientos como aceptables. Se deja así de poner el foco de la responsabilidad en la víctima a la hora de calificar la conducta como aceptable o deseada.

La mujer se convierte en la principal víctima del acoso sexual porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional. Los comportamientos violentos que sufren las mujeres en el trabajo en la mayoría de las ocasiones tienen su origen en las relaciones de poder y representan también una discriminación por razón de sexo.

Si una persona manifiesta que acepta un comentario, conducta o chiste está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no lo haga, no necesita ser explícita, es decir, retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que una persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. Además, éste no es permanente, esto es, puede darse y retirarse en cualquier momento y se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las otras personas.

Tipología del acoso sexual laboral

Podemos clasificar las conductas de acoso sexual en dos tipos⁴

CHANTAJE SEXUAL	El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
ACOSO SEXUAL AMBIENTAL	Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Así, mientras en la primera categoría únicamente pueden ser sujetos activos quienes tengan el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salarios, promoción, acceso a beneficios, etc.), en la segunda, esta relación jerárquica no es necesaria, esto es, puede ser ejercido por compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc.) relacionadas con el lugar de trabajo. Aunque en este caso no hay una incidencia directa del acto de acoso sobre la continuidad de la persona en el puesto de trabajo o en sus condiciones, la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente sobre la salud de las personas trabajadoras.

¿Cómo se manifiestan estos comportamientos?

Pueden ser comportamientos físicos, verbales o no verbales. La expresión “cualquier comportamiento” utilizada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que es acogida de la norma comunitaria, implica que la reiteración no puede erigir-



⁴ Directiva 2002/73/CE.

se como un elemento exigible para la determinar la existencia de acoso, aunque lógicamente puede suponer una mayor gravedad de la conducta rechazable.

Conducta física de naturaleza sexual. Está aquí incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, “pellizquitos” o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual. Este tipo de conductas pueden incluir: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que resulta molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

Conducta no verbal de naturaleza sexual. Aquí quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos, hacer ciertos gestos y el ciberacoso o acoso digital⁵.

El ciberacoso es un tipo de acoso o intimidación en el que media el uso de las tecnologías digitales. Se trata de un comportamiento que se repite y que busca o que tiene como resultado atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso cara a cara y el ciberacoso a veces interaccionan.



El ciberacoso deja una huella digital, es decir, un registro que puede servir de

⁵ En este sentido, la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia (LTD), en su artículo 4 señala que “las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

prueba para ayudar a detener el abuso y denunciarlo. Existen diferentes tipos:

- ✓ Enviar a una persona videos o imágenes con contenidos degradantes que atenten contra su dignidad y/o su libertad sexual.
- ✓ Difundir en internet imágenes, vídeos, rumores o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos) de una persona.
- ✓ Crear un perfil falso en nombre de la víctima para realizar demandas u ofertas sexuales.
- ✓ Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios online que frecuenta de manera habitual.
- ✓ Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo un chantaje online.
- ✓ Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de las plataformas de mensajería.
- ✓ Dar de alta a la persona en un sitio web donde puede ser estigmatizada o ridiculizada por razón de su sexo.
- ✓ Stalking (y ciberstalking): es el acecho y hostigamiento reiterado dirigido hacia alguien para realizar demandas u ofertas sexuales, mediante la persecución obsesiva, tanto de manera física como mediante plataformas digitales (llamadas, mensajes, perfiles falsos en redes sociales para establecer contacto...) a la o las víctimas.
- ✓ Molka: grabar a mujeres en lugares como el baño, la escuela, el tren, los vestuarios y subir estos vídeos íntimos a la red (incluso a páginas porno) sin su consentimiento.

¿Acaso es acoso?

En todas las definiciones de acoso sexual laboral se aborda el tema de qué supone dicha conducta sexual para la persona acosada y cómo la recibe o se posiciona frente a ella. Los calificativos al respecto son numerosos y diferentes: indeseada, ofensiva, irrazonable, inaceptada o no buscada. Es decir, una conducta determinada no es ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe. Posiblemente este sea uno de los criterios más importantes para delimitar el fenómeno.



Puede ser que a las víctimas de acoso sexual laboral, en algunas ocasiones, les cueste identificar qué tipos de conductas son constitutivas de este delito. El acoso sexual se distingue en principio de otras formas de acoso que también pueden estar presentes en el trabajo (acoso moral, acoso discriminatorio y, dentro de este, acoso por razón de sexo) pero en las que no está presente aquella motivación sexual, sino otros factores (ataque o desconsideración hacia una persona, discriminación, etc.), sin perjuicio de que todos ellos, y en particular el ánimo discriminatorio, puedan ir entrelazados en la práctica (como deja ver el art. 7.4 LO 3/2007). El acoso discriminatorio (y el acoso por razón de sexo) constituyen manifestaciones específicas de la discriminación, y por ello son atentatorios sobre todo del derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 28 Ley 62/2003 y art. 7 LO 3/2007).

El acoso sexual en el trabajo se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder, en este marco se da una situación no igualitaria de las mujeres quedando reducidas aunque manifiestan sus resistencias. Se constata una vez más que ese desequilibrio y uso de poder no está unido a la posición jerárquica, de clase o estatus social, sino que tiene que ver con el poder de género, de ahí la dificultad de entender que se ha producido acoso si la persona acosadora no es un superior en el puesto de trabajo.

No existe entre las mujeres acosadas un perfil tipo, sino que, según diferentes estudios, el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad. Determinados factores o situaciones personales hacen que aumente el riesgo de sufrir acoso para las:

- ✓ Mujeres separadas o divorciadas.
- ✓ Mujeres jóvenes.
- ✓ Mujeres de incorporación reciente a la vida laboral.
- ✓ Personas que tienen una discapacidad.
- ✓ Personas homosexuales.

Existe una falta de visibilidad social del acoso sexual, debido sobre todo a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que lo circunscribe exclusivamente a la frontera del delito. Al tratarse de un grave problema social es necesario que se abra a su concepto más amplio. Existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual, que lo oculta. Solo se reconoce en sus situaciones más graves y cuando se trata de casos paradigmáticos. Así, solo una de cada cuatro trabajadoras (24,3%) ha percibido la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo⁶.

A esto se unen las barreras que las trabajadoras sufren a la hora de plantearse denunciar, o sacar a la luz que están siendo acosadas, a pesar de que el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

A continuación, se especifican una serie de preguntas clave, que permiten identificar si una persona está sufriendo acoso sexual en su puesto de trabajo.

⁶ El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Estudios e investigaciones. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Abril 2006.

TIPO DE CONDUCTA	SI	NO
¿Has sentido que alguien te mira de una manera particular que no te guste o tiene una actitud mañosa contigo?		
¿Te han hecho alguna broma, chiste o comentario de contenido sexual que te haya incomodado? ⁷		
¿Te han hecho algún comentario sobre tu ropa o tu cuerpo que te haya molestado?		
¿Has sido víctima de bromas, comentarios o amenazas por tu identidad de género u orientación sexual?		
¿Te han hecho preguntas sobre prácticas sexuales o sobre tu vida sexual que te hayan incomodado?		
¿Te han mandado o mostrado mensajes, fotos, imágenes, videos o memes de contenido sexual que te hayan incomodado?		
¿Has recibido invitaciones repetidas de alguien de tu trabajo para salir a tomar algo, a pesar de haberte negado la primera vez?		
¿Has recibido invitaciones que te sugieran un encuentro sexual de alguna persona en tu centro laboral que te hayan incomodado?		
¿Te han tocado de una manera que no te guste o se te han acercado demasiado, generando una situación desagradable para ti?		
¿Has recibido, de una misma persona, comentarios o propuestas sexuales no deseadas?		
¿Alguien te ha propuesto tener relaciones o algún tipo de contacto sexual a cambio de algún beneficio en tu trabajo?		
¿Te han obligado a que salgas o coquetees con un cliente para beneficiar a tu centro de trabajo?		
¿Te han bajado el sueldo, te han dado más trabajo, te han bajado de puesto, te han tratado de forma hostil o diferente, o te han perjudicado o amenazado de alguna manera porque manifestaste rechazo a alguna de las conductas anteriores?		

⁷ No es en absoluto admisible la justificación de conductas supuestamente de cariño cuando éstas tienen un carácter sexual, y pueden ser ofensivas. Estas manifestaciones o son acoso sexual o son acoso por razón de sexo.

Si alguna respuesta de estas ha sido afirmativa puede ser que estés siendo o hayas sido víctima de acoso sexual.

3.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo está definido en el art. 7.2 de la LOIMH como «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». Esta misma definición es la que se da en el art. 53.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

Ambas definiciones tienen su punto de referencia en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, de la Unión Europea donde se incluye igualmente una definición de lo que se entiende por acoso por razón de sexo, en la que define que es la situación en la que se da una conducta indeseada que está relacionada con el sexo de un sujeto, con la intención de crear un entorno que resulte humillante, ofensivo y hostil.

La definición legal aproxima el concepto al acoso sexual, pero se distingue en que el móvil no es sexual, ni se buscan la obtención de favores sexuales, ni tampoco la creación de un entorno intimidante basado en connotaciones sexuales.

En este concepto se da relevancia jurídica al acoso relacionado con el sexo como una conducta distinta al acoso sexual, algo hasta ahora inédito en la norma, no en la realidad⁸.

A esta definición, hay que hacerla algunas precisiones:

- ✓ Se conceptúa en base a estereotipos sociales, rasgos sexuales y rasgos biológicos femeninos, pese a que literalmente alude al “sexo”.



⁸ LOUSADA AROCHENA, J. F.: «El acoso moral por razón de género», ob. cit, pág. 2.

- ✓ Respecto a la terminología empleada por la ley, se ha excluido el término “género” (que se vincula a roles sociales y a estereotipos asociados a la mujer), y se ha sustituido por el de “sexo” (que se identifica con el rasgo sexual biológico).
- ✓ La ley opta por el rasgo sexual o biológico sobre el estereotipo social en el término utilizado, pero ello no significa, a tenor del espíritu de la ley, la exclusión del acoso basado en los roles sociales asociados al género.
- ✓ Es una modalidad de discriminación en la empresa que está asociado a ciertas conductas que tienen su origen en determinados estereotipos sociales y sexuales, que relegan a la mujer a un segundo plano.

A su vez el art. 3 de la LOIMH se convierte en la principal manifestación específica en el campo de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo del principio general consagrado en el artículo 14 CE y define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En este sentido, y en el ámbito laboral, ya se recogía la prohibición del trato diferenciado en base a determinados motivos contemplados expresamente en los artículos 4.2.c) y 17.1 ET⁹.

Tipología del acoso por razón de sexo

Dentro de la discriminación por razón de sexo, hemos de distinguir entre discriminación directa, discriminación indirecta y las medidas de acción positiva.

Discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

⁹ Incorporados por la reforma operada a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

La discriminación directa se definió jurisprudencialmente como el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo. En todo caso, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de Ley Orgánica 3/2007).

Discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). El acoso por razón de sexo es una modalidad dentro del que pueda denominarse acoso discriminatorio. Este concepto no significa que se establezca la presunción de que todo acoso, cuando tiene como víctima a una mujer es automáticamente discriminatorio. Por el contrario, requiere móvil discriminatorio, o, mejor dicho, móvil sexista. Y si es sexista, será discriminatorio.

Las medidas de acción positiva son aquellas dirigidas a eliminar una situación discriminatoria preexistente. El Tribunal Constitucional ha ratificado la legitimidad constitucional de estas medidas cuando se dirigen a compensar la situación de inferioridad de la mujer en la vida social y, singularmente, en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo, pero no las medidas protectoras injustificadas que tienden a perpetuar las desigualdades históricas. En aplicación de esta doctrina, se ha justificado la diferencia de trato en materia de ayuda por guardería en cuanto instrumento para permitir el acceso al trabajo de la mujer con responsabilidades familiares.

Es importante, no confundir el acoso moral con el acoso por razón de sexo, ya que, si bien ambos son considerados dentro de los tipos de violencia que pueden surgir en el lugar de trabajo, el acoso moral exige un comportamiento reiterado y abusivo en el tiempo e intencionalidad del agresor, requisitos no recogidos en el artículo 7 de la LOIMH para supuestos de acoso por razón de sexo, el acoso por razón de sexo no requiere una conducta reiterada, debido a la gravedad del mismo, aunque requiere que se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, parece que excluye un hecho aislado, aunque dependerá de la entidad que éste revista¹⁰.

¿Cómo identificar el acoso por razón de sexo?

Identificar el acoso sexual por razón de sexo en el ámbito laboral puede ser crucial para prevenir y abordar estas situaciones de manera efectiva.

El acoso sexual por razón de sexo en el ámbito laboral se refiere a situaciones en las cuales una persona es objeto de conductas de índole sexual no deseadas o discriminatorias debido a su género. Este tipo de acoso va más allá de las interacciones consensuadas y se caracteriza por comportamientos que crean un ambiente laboral hostil o intimidante

El acoso por razón de sexo es contrario al principio de igualdad y a los derechos fundamentales de las personas. Contraviene los principios de igualdad de género y la prohibición de discriminación basada en el sexo, que son fundamentales en muchos sistemas legales y en tratados internacionales de derechos humanos.

¹⁰ STSJ de Murcia de 12 de enero de 2009, Rc. 1018/2008, establece claramente que es difícil distinguir el acoso laboral y por razón de sexo, si ambas conductas afectan a la dignidad de la persona, pero la nota diferencial del acoso discriminatorio es la presencia del móvil discriminatorio, es decir, un trato peyorativo y segregador directamente relacionado con el rasgo o factor de discriminación rechazado por el derecho, en ese caso el sexo de la persona trabajadora.

Para realizar una calificación correcta del acoso por razón de sexo es fundamental tener clara la diferenciación entre acoso discriminatorio y acoso no discriminatorio, y dentro del discriminatorio diferenciar entre acoso sexual, por razón de sexo y otras causas recogidas como tal en el art. 8.13 bis de la LISOS, a saber: origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

Existe acoso por razón de sexo, aunque no conste la oposición de la víctima, presumiblemente cuando la conducta constitutiva de la situación humillante creada fuera de tal entidad objetiva (se entiende, para una persona media en circunstancias consideradas normales) que justificara por sí misma la calificación como acoso¹¹.

La Directiva D/2002/73/CEE establece que el acoso por razón de sexo, no solo vulnera el derecho a la igualdad, sino que se trata de una acción pluriofensiva que viola al tiempo varios derechos fundamentales, clara y explícitamente el derecho a la dignidad, ya que califica la conducta acosadora como ofensiva; el derecho de libertad indirectamente en cuanto hace referencia a lo indeseado del acoso; y también de forma indirecta el derecho a la salud a la integridad física y psíquica en el trabajo, en tanto se señala que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de la misma, produciendo devastadores efectos sobre su salud física y psíquica, siendo considerado, junto al acoso sexual, una manifestación de la violencia de género en el ámbito laboral, es decir, que tiene su origen en «la desigualdad de género, donde se pone de manifiesto las diferencias estructurales de poder basadas en el género y que colocan a ciertas personas trabajadoras en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia, incluida la dirigida contra las poblaciones LGBTQI+ y relativa a las normas de masculinidad/feminidad.

¹¹ BALLESTER PASTOR, M. A. y BALLESTER CARDEL, M.: «Capítulo primero: Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», ob. cit., pág. 99.

A continuación, se muestran una serie de preguntas clave para poder identificar si en el puesto de trabajo hay situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso por razón de sexo. Insistir en que para que este tipo de acoso, se considere como tal, no tiene por que ser reiterado ni intencionado.

TIPO DE CONDUCTA	SI	NO
¿Te han encomendado tareas imposibles de realizar o sin sentido en función de tu género?		
¿Te han encargado, únicamente por tu sexo, un trabajo con menos responsabilidad que tu capacidad o categoría profesional?		
¿Han ignorado tus aportaciones, comentarios o acciones?		
¿Se han burlado o te han ridiculizado por realizar trabajos que racionalmente son considerados que son del otro sexo?		
¿Has tenido que soportar chistes de contenido sexista?		
¿Se han burlado o reído de tus capacidades y habilidades por razón de tu sexo para menospreciarte?		
¿Te han denegado algún derecho de permiso forma arbitraria por razón de sexo al cual tenías derecho?		
¿Has sentido que han menospreciado tu trabajo, solo por ser de un sexo determinado?		
¿Han despreciado el trabajo realizado por ser de un sexo determinado?		
¿Se utilizan formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo?		
¿Has sufrido alguna conducta que consideras discriminatoria por el hecho de ser hombre o mujer?		
¿Te han arrinconado o buscado deliberadamente para quedarse a solas contigo de forma innecesaria para intimidar?		
¿Te han cambiado de ubicación separándote de tus compañeros/as?		

¿Te has desprovisto o restringidos los medios de comunicación disponibles para los demás trabajadores o trabajadoras (teléfono, correo electrónico, etc.)?		
¿Has sufrido alguna amenaza, verbal o por escrito?		
¿Te han alzado la voz, te han gritado, o te han hecho gestos agresivos, pero manteniendo la distancia física?		
¿Has sentido gestos peyorativos, que han creado un ambiente intimidatorio u hostil?		
¿Has sufrido algún tipo de represalia por el hecho de estar embarazada o haber sido madre recientemente?		

Si alguna respuesta de estas ha sido afirmativa puede ser que estés siendo o hayas sido víctima de acoso por razón de sexo.

3.3. DIFERENCIAS ENTRE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Hay dos elementos esenciales que diferencian el acoso sexual del acoso por razón de sexo. En primer lugar, su causa, en el acoso sexual es la “naturaleza sexual” de “cualquier comportamiento, verbal o físico”, mientras que en el acoso por razón de sexo se hace referencia a “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona”, sin olvidar que en ambos son los estereotipos socioculturales asociados al sexo la causa que los motiva. En segundo lugar, si en el acoso sexual se indica que el comportamiento debe tener “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”, en el acoso por razón de sexo el comportamiento se realiza “con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

¿Por qué el acoso sexista, además de que “tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona”, necesita crear un “entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” para

constituir acoso, mientras al acoso sexual le basta con que “tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona” para constituir acoso? Porque el acoso sexual tiene “naturaleza sexual” y la implicación de los estereotipos sexuales supone que, por su conexión con la indemnidad sexual, la libertad sexual y la intimidad sexual, toda acción que “tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona”, creará un “entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”¹².

En todo caso, a pesar de la diferenciación del acoso sexual del acoso por razón de sexo, hay que dejar claro y así lo establece la Directiva 2006/54/CE, es su apartado 6 que «el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias».

De este modo, si en el acoso sexual el acosador trataría de conseguir una satisfacción de carácter carnal o libidinoso, en un primer momento, de carácter sexual (más amplio) en segundo término, en el acoso por razón de sexo, el objetivo del acosador no sería sino la manifestación de su desprecio por las mujeres. “Es mayoritariamente reconocido que a pesar de que el acoso sexual tenga como base una conducta de naturaleza sexual, en el fondo de la motivación no existe, o no existe solo, o no existe predominantemente, un deseo sexual sino una finalidad de dominio...”. No en vano hablamos de violencia de género en el trabajo¹³.

¹² El Derecho Fundamental a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. José Fernando Lousada Arochena. Tirant lo Blanch.

¹³ Violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista. Teresa Pérez del Río. Bomarzo. 2009.

4. ¿QUÉ HACER SI TE HAS SENTIDO IDENTIFICADA/O CON ALGUNA DE ESTAS CAUSAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

El acoso sexual y por razón de sexo es una de las vulneraciones de derechos más graves que se pueden dar en el ámbito laboral, ya que afecta diversos derechos como el derecho a no ser discriminado, el derecho a una vida libre de violencia de género y el derecho a unas relaciones laborales dignas y ausentes de riesgos laborales. Tiene efectos devastadores en el clima laboral, perjudicando gravemente tanto la salud de las personas trabajadoras como el funcionamiento mismo de la organización empresarial. Por una parte, la víctima ve resentida su salud física y emocional, pierde confianza y autoestima y ello afecta al estancamiento de su carrera profesional.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, considerando especialmente el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Si te sientes identificada/o como víctima debes tener en cuenta que:



- El acoso sexual es una conducta ilegal y no tienes que soportarla.
- Se está vulnerando un derecho fundamental y, por lo tanto, no pueden tomar ningún tipo de represalia ante tus denuncias.

- En materia laboral los daños a la salud que puedan producirse de esta violencia de género son considerados como riesgos laborales por lo que deberían ser tratados como accidentes de trabajo.
- El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser ejercido por jefes/as, compañeros/as de trabajo, clientes o usuarios/as.

Si reconoces que has sufrido alguna de estas situaciones en tu trabajo debes saber que las empresas tienen de manera obligatoria que establecer pautas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando la seguridad para que no se produzcan situaciones de acoso, promoviendo condiciones de trabajo que lo eviten y estableciendo los procedimientos para prevenirlo, canalizar las reclamaciones y denuncias que se efectúen al respecto.

Esta obligación se extiende tanto al ámbito laboral como a la prevención de riesgos laborales, dado el carácter ambivalente que este tipo de obligaciones legales y convencionales posee como resultado del carácter extensivo del concepto de riesgo laboral que se establece en el artículo 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que según su artículo 4 “se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que una trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose daños derivados del trabajo las lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, resulta evidente que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además de discriminaciones por razón de sexo, constituyen riesgos laborales”.

Entre las medidas preventivas que se están empleando para erradicar las agresiones violentas en el ámbito laboral, una de las más eficaces consiste en la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para proporcionar a todos los integrantes de la empresa «una guía para identificar, prevenir y resolver los problemas de acoso que presenten en el trabajo». Este protocolo de actuación debe entenderse como un deber absoluto de la empresa y en él se deben establecer todas las medidas necesarias que coadyuven a prevenir y proteger del acoso.

El artículo 48 de la LOIMH, bajo la rúbrica «Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», dispone lo siguiente:

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

2. Las y los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas 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.

Por otra parte, el art. 12 de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reitera esta obligación del art. 48 de la LOIMH, de establecer procedimientos y medidas en las empresas, para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo nuevas medidas para las empresas, entre las que se encuentran las siguientes:

- ✓ Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
- ✓ Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

- ✓ Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- ✓ Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus empleadas.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.
- ✓ Los procedimientos de actuación tienen que estar bien establecidos para que se puedan resolver los conflictos interpersonales de un modo rápido y eficaz.

A continuación se indican los elementos básicos para establecer este procedimiento¹⁴:

- Ha de incardinarse dentro del plan preventivo. Carece de sentido disponer de un protocolo específico de actuación cuando no existe una evaluación de riesgos psicosociales. Se ha de partir de lo que ya existe, intentando en la medida de lo posible evitar que se dupliquen procesos o estructuras.
- Debe contemplar y recoger la evolución que las situaciones de violencia suponen. No resultará efectivo un planteamiento que actúe solo como respuesta a denuncias puntuales. Se ha de tener presente que la violencia no es una conducta puntual, sino el resultado de una serie de prácticas organizativas que se van gestando en el día a día. Las acciones violentas son el reflejo de lagunas en la actividad preventiva de la organización.

¹⁴ GIMENO NAVARRO, M. A. et al.: Protocolos sobre acoso laboral, ob. cit., págs. 45 y 46.

- Ha de contemplar los diferentes niveles que componen las situaciones de violencia laboral, por lo que ha de plantear respuestas metodológicas diferentes y complementarias. Ha de ser flexible y contar con recursos múltiples y variados. Esto supone introducir herramientas orientadas a la detección, junto a otras dirigidas al diagnóstico, la investigación, la intervención y la resolución.
- Debe dar cabida a todos los componentes de la organización, motivo por el que ha de ser participado, conocido y compartido por todos. La solución de la violencia por unos pocos es imposible, toda la organización ha de estar implicada y el procedimiento ha de permitir tal implicación.
- Se han de derivar compromisos claros y acciones efectivas. Las mismas han de suponer una retroalimentación, tanto para el sistema preventivo de la organización, como para el sistema de gestión de personal y de los procesos organizativos. Carece de sentido un procedimiento de actuación del cual no se derivan actuaciones y no se obtienen aprendizajes.

Las actuaciones para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral exigen establecer un procedimiento específico que recoja la complejidad del fenómeno y la forma de proceder de los miembros de la empresa ante estos hechos.

5. ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO?

Si bien es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la que establece la obligación de arbitrar estos procedimientos en todas las empresas, es el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, el que en su



anexo, regula el contenido mínimo del mismo estableciendo que los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- ✓ Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. La gravedad de las conductas descritas y su normalización exige identificarlas para prevenirlas, de forma que sepamos cómo afrontarlas y ello conducirá, a su vez, a su prevención. Es un problema esencial y actual la normalización de las conductas “violentas”.
- ✓ Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ✓ Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- ✓ Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- ✓ Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- ✓ Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- ✓ Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Diligencia y celeridad del procedimiento.
- ✓ Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Existen diferentes tipologías de acoso, según a qué elemento atiendan y a la definición que tomen del mismo.

Según la dirección del acoso, es decir, de la posición de la persona que ejerce el acoso, se diferencia entre:

- ✓ Acoso horizontal, que se define como aquel que se produce entre compañeros sin diferencia jerárquica.
- ✓ Acoso vertical ascendente, cuando es la persona subordinada la que acosa a su superior.
- ✓ Acoso vertical descendente, cuando es la persona jerárquicamente superior la que acosa a la persona subordinada.

Según el comportamiento concreto de acoso se diferencian tres tipos:

- ✓ El acoso de tipo físico, que comporta violencia, tocamientos, acercamientos, etc.
- ✓ El acoso de tipo verbal que incluye comentarios, llamadas, etc.
- ✓ El acoso de tipo no verbal como gestos, exhibición de fotos, ciberacoso, etc.

Otra clasificación atiende a la **conducta que se considera acoso**, en este caso se diferencia entre tres tipos de situaciones o conductas:

- ✓ Acoso declarado, aquel que se conoce por la respuesta directa sobre acoso sexual en su lugar o puesto de trabajo.
- ✓ Acoso técnico, en este caso se trata de medir qué comportamientos indeseados ha sufrido la persona en el trabajo, los considere la misma como acoso o no. Estos se recogen normalmente en un listado (un ejemplo muy conocido es el utilizado por el estudio del Instituto de la Mujer en 2006)

y se jerarquizan según su gravedad diferenciando entre situaciones de acoso leve, grave y muy grave.

- ✓ Acoso referido, esto es, que no se ha experimentado en primera persona pero que es conocido por los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

El estudio del acoso sexual en el entorno laboral es altamente complejo, ya que puede incluir todas las divisiones revisadas, dirección (jerárquico u horizontal), puede afectar a personas externas a la organización pero relacionados con la misma (clientes, proveedores, subcontratas de servicios, etc.), puede tener un componente físico, verbal, no verbal, etc.

5.1. ¿CÓMO VÍCTIMA POR DÓNDE PUEDES EMPEZAR?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen una violación a la dignidad de las personas trabajadoras, a los valores y derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad y el honor, el derecho a la integridad física y moral, siendo una fuente de estrés, que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud. Puede además generar sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afectar a la imagen que tenga de sí misma, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.

Es conveniente que antes de solicitar a la empresa la investigación de las posibles causas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la víctima intente recomponer con todos los detalles posibles lo sucedido: qué pasó, cuándo (día y hora), dónde estabais, quién más estaba presente. Registrar minuciosamente todo ayudará a recordar lo sucedido y a dejar constancia de todos los datos si en algún momento hubiera que utilizarlos. Se puede recopilar en un documento digital o en papel.

Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que afecte o resulte ofensivo, pues los he-

chos estarán más frescos en la memoria. Es así mismo fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

La empresa debe tener elaborado un protocolo de actuación, que se pondrá en marcha cuando la víctima comunique su situación (este protocolo solo puede activarlo la víctima).

En el caso de que la empresa no tuviera protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, está incumplimiento el deber empresarial de prevenirlos, lo que es un hecho constitutivo de infracción administrativa muy grave [art. 8.13 bis TRLISOS], que lleva aparejada una multa por importe de 6.251 a 25.000 euros. La referencia hecha a cualquiera que sea el sujeto activo implica que se responsabiliza al empresario, al margen de que el acosador sea él mismo o un director, otro trabajador o incluso no empleados, como clientes o proveedores¹⁵.

El citado protocolo forma parte de las obligaciones de intervención de la empresa ante informaciones que apunten a la posible existencia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo. Por tanto, tener o no un protocolo, y activarlo o no, puede trascender en orden a futuras responsabilidades derivadas de esta situación: desde sanciones por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, pasando por recargos de prestaciones si se determina el origen laboral de la contingencia, hasta una indemnización por daños y perjuicios y/o por declararse judicialmente la extinción de la relación laboral vía art. 50 ET. Sin olvidar que las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el entorno laboral están tipificadas en el Código Penal y de ellas pueden ser declaradas responsables las personas jurídicas.

A continuación se detallan las fases del procedimiento o protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

¹⁵ En estos casos la denuncia debe realizarse vía Inspección de Trabajo, o vía judicial, denunciado primero el hecho de que la empresa carece de protocolo.

Fase 1. Recepción de la denuncia

Con la finalidad de una atención lo más personalizada y confidencial posible, la empresa debe definir a las personas responsables de atender las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estas personas formarán parte de la comisión instructora, que se haya constituido al establecer la empresa el pertinente procedimiento por el que se desarrolla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Pueden denunciar conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

- ✓ La persona presuntamente acosada.
- ✓ Su representante legal.
- ✓ La representación unitaria o sindical, previa autorización de la persona afectada.
- ✓ Cualquier empleada o empleado que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si bien solo será la persona acosada la única legitimada para los litigios de acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 12 LOIMH), esto quiere decir, que para que se active el protocolo de acoso si la denuncia es presentada por una persona que no es la víctima, se necesitará obligatoriamente autorización expresa de la misma.

El acoso sexual y/o por razón de sexo es un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de detectarse una situación de este tipo, no solo la empresa, sino cualquier otra persona, incluidos obviamente los/las representantes de los/las trabajadores/ras están obligados a actuar y promover las medidas necesarias de denuncia para impedirlo. No pueden mantener, por consiguiente, una actitud pasiva.

Como víctima se puede presentar la denuncia de forma oral o escrita, para que se active el protocolo de prevención¹⁶ del acoso sexual o acoso por razón de sexo. La denuncia no puede ser anónima.

Fase 2. Procedimiento de investigación. Inicio del procedimiento

Una vez que la víctima solicite que se active este procedimiento, y una vez efectuada la pertinente denuncia, se activará el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, que es obligatorio para todas las empresas, con carácter no solo reparador sino preventivo, siendo su objetivo principal el de articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa. Además, es necesario informar a la persona que presenta la denuncia para iniciar este procedimiento laboral que se puede recurrir a otras vías judiciales o administrativas.

El protocolo tiene un órgano principal que es la comisión instructora, la cual según el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujeres, aconseja que en aras de preservar la confidencialidad esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas perso-

¹⁶ Se puede presentar una denuncia de forma anónima a través del canal de denuncias interno que tienen que tener todas las empresas a partir de la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por lo que aunque no se active el protocolo, esta denuncia deberá ser investigada de oficio por parte de la empresa.

nas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras¹⁷. Esta comisión será la encargada de gestionar la denuncia y tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Recibir, asesorar y atender a personas en situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Informar sobre los recursos que la empresa puede ofrecerle para su atención.
- ✓ Asesorar a las personas en situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo de la elección del mecanismo más adecuado al caso.
- ✓ Acompañar a la persona en situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Recibir quejas o denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia, para ello es conveniente que se recoja información previa a la presentación del caso.
- ✓ Entrevistar a testigos o realizar cualquier otra indagación que considere importante para esclarecer el caso y darle solución.

Las personas responsables de la tramitación de las denuncias (la comisión instructora) pueden, de oficio o a instancia de parte,

¹⁷ Protocolo actuación frente al acoso sexual y acoso por acoso razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia, pág. 40. Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres.

proponer medidas cautelares, debidamente motivadas, en general hasta la finalización de las actuaciones, evitando así la convivencia en el centro de trabajo de las personas afectadas, mientras se producen las entrevistas y se evalúa la situación de conflicto por parte del órgano instructor. Estas medidas pueden ser:

- ✓ Modificación de las condiciones que afectan a la prestación del trabajo y al entorno laboral.
- ✓ Adaptación o cambio del puesto de trabajo.

Hay que tener en cuenta que la víctima tendrá prioridad en la elección de los cambios, que estos se harán con su consentimiento, y que en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

Cada una de las partes podrá solicitar a la comisión instructora que se entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.

Los miembros de la comisión instructora deberán abstenerse de participar, o bien pueden ser recusados, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Tener interés personal en el asunto que se trate.
- ✓ Tener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o por afinidad con cualquiera de las personas interesadas, o también con las personas asesoras, representantes legales o mandatarias que intervengan en el procedimiento.
- ✓ Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el punto anterior.
- ✓ Haber intervenido como perito o testigo en el procedimiento que se trate.

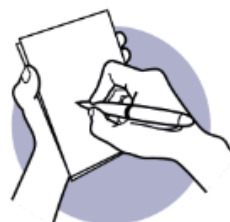
La comisión instructora debe realizar un acta para cada una de las reuniones que se hagan, estas serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, solo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del destinatario/a.

Es necesario:

- ✓ Garantizar un proceso donde el caso sea tratado en forma inmediata y donde todas las partes involucradas puedan declarar respecto a los hechos y brindar la documentación y posibles elementos de prueba.
- ✓ Culminar la investigación con las garantías correspondientes en el menor tiempo posible.
- ✓ Realizar recomendaciones con base en las evidencias, emitiendo un informe donde se indicarán las conclusiones a la dirección de la empresa.
- ✓ Asegurarse que esta tome las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.

Antes de empezar a realizar una investigación de los hechos, la comisión instructora deberá tener en cuenta los siguientes datos:

- ✓ Departamento o sección de la empresa donde sucedió el hecho denunciado.
- ✓ Nombre de la persona responsable de dicho departamento o sección.
- ✓ Nombre, sexo, edad e identidad de género de la persona que presenta el caso, de la persona acusada y testigos.



- ✓ Si ha recurrido a alguna otra área de trabajo (sindicato u otras) y medidas adoptadas.
- ✓ Definir el tipo de acoso sexual o acoso por razón de sexo de que se trata (verbal, físico, ciberacoso, etc)
- ✓ Breve resumen de lo sucedido.
- ✓ Acciones a tomar.

Durante la investigación, tanto la víctima como la persona denunciada pueden presentar los medios de prueba y que consideren pertinentes (informes médicos, pruebas testificales, etc).

Hay que tener en cuenta, que los actos constitutivos de acoso sexual, se producen en privado, sin testigos, y tampoco hay pruebas documentales que lo atestigüen. Por ello, para denunciar y poder tener pruebas, las personas trabajadoras tienen una herramienta que a menudo desconocen: pueden grabar lo sucedido, siempre que la víctima sea uno/a de los participantes en la conversación. “Está aceptado por una amplia jurisprudencia”, sostiene el catedrático Eduardo Rojo, profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). No se podría en cambio grabar una charla de terceros, por ejemplo, dejar una grabadora en el despacho de un jefe para captar sus conversaciones, de las que el trabajador no forme parte.

Aunque con respecto a esto, la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 17 de abril de 2023, establece que el hecho de grabar con el móvil y de incógnito a un trabajador que acosa sexualmente a una compañera es una prueba válida para justificar su despido. Siempre que el vídeo sea proporcional y se utilice exclusivamente con fines disciplinarios, este proceder no daña su dignidad, su honor, o su imagen, sino que se basa en una necesidad de amparo a la víctima.

La grabación debe referirse al ámbito laboral. Es decir, si se está hablando de cuestiones fuera de un contexto laboral, como temas

personales que puedan afectar a la intimidad de otra persona, por ejemplo, con datos sobre su salud u orientación sexual, no sería válido como prueba.

En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa. Se tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

Las personas responsables de la tramitación de las denuncias pueden, de oficio o a instancia de parte, proponer medidas cautelares, debidamente motivadas, en general hasta la finalización de las actuaciones. Algunos protocolos ofrecen ejemplos de medidas cautelares: separación de la víctima y la presunta persona acosadora, modificación de las condiciones que afectan a la prestación del trabajo y al entorno laboral, adaptación o cambio del puesto de trabajo.

Hay que entrevistar a las partes, teniendo en cuenta una serie de consideraciones iniciales. Se recomienda plantear las siguientes preguntas a la hora de prepararla:

- ✓ ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
- ✓ ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
- ✓ ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
- ✓ ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
- ✓ ¿Se grabará la entrevista? Las personas que investigan podrán grabar la entrevista siempre y cuando se tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono. Debe haber garantías en cuanto a la protección de datos y a cómo se almacenará y utilizará la grabación.

Entrevista a la víctima

En el momento de recibir la denuncia, se escuchará a la víctima y se puede iniciar la entrevista. Se recomienda que el lugar donde se realice sea tranquilo, confortable y neutral para generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada. Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la persona entrevistada no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por sus compañeros/as o superiores.

Se debe tener en cuenta que la víctima que busca ayuda se encuentra con desequilibrios psicológicos más profundos que en otros tipos de acoso y que si no son tratados en sus primeras fases pueden perdurar en el tiempo, convirtiéndose en crónicos. Asimismo, los citados efectos pueden traer consigo consecuencias en las capacidades relacionales del individuo, afectando en sus relaciones de pareja y familiares, así como a nivel social, dificultando su recuperación.



Por eso es extremadamente importante, que durante la entrevista se sea empático/a con la presunta víctima. Muchas de ellas no buscan ayuda la primera vez, sino que se les da un tiempo para realizar la denuncia.

Consecuencias del acoso en la salud de las víctimas



BAJA AUTOESTIMA. La integridad de la víctima se ve afectada por las agresiones y humillaciones dando lugar a sentimientos de poca valía. También se presentan en la víctima sentimientos de frustración e ira.



DESCENSO DE LA MOTIVACIÓN PARA IR A TRABAJAR.

En ocasiones por temor a que se repitan las agresiones o porque su agresor se encuentra en ese espacio, produciendo absentismo.



CAMBIOS A NIVEL RELACIONAL. Sus vínculos se ven afectados, no solo con su hostigador sino también con sus compañeros/as de trabajo. Esta situación también puede afectar otros ámbitos diferentes al laboral, como sus relaciones familiares, de pareja y amistades.



ENFERMEDADES Y/O MALESTAR FÍSICO Y MENTAL. Manifestándose con estrés, fatiga, ansiedad, fobias, ataques de pánico o depresión.



PÉRDIDA DE LA CONFIANZA. Estar sometido/a a agresiones sexuales promueve el cambio en la autoimagen, esto es, en el concepto de uno mismo/a, produciéndose un deterioro capaz de mermar la confianza en sí mismo y en el resto de personas cercanas.



PERJUICIO EN LA SITUACIÓN LABORAL. Cambio de tareas, áreas, entre otros, y en el peor de los casos el despido. Precisamente este temor dificulta que las víctimas expongan su situación e intervengan ante ella.

Todas estas consecuencias que puede sufrir la persona afectada son derivadas de un delito pluriofensivo que ocurre en el lugar de trabajo, por lo tanto, si alguna de estas patologías le supone un agravio para su salud, sus consecuencias deberían ser consideradas como riesgo laboral. Así, la persona afectada debería acudir al médico/a de la mutua, que es la entidad que gestiona

las contingencias profesionales para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y pedir una baja laboral.

El propio Ministerio de Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención 507, afirma que “a nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo. Se ve afectada la salud psicológica, se producen reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima... La salud física también se ve resentida con trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

Estas enfermedades, siempre que tengan su origen exclusivo en factores laborales, pueden y deben ser calificadas como accidente de trabajo, pues tiene toda la lógica que si la causa (el acoso) es laboral, la consecuencia (la baja) no puede ser considerada enfermedad común o accidente no laboral.

Aunque la realidad, al día de hoy, es que aunque haya informes clínicos que constaten factores laborales como origen de la situación de incapacidad temporal, la entidad gestora (la mutua) derive esta patología para que sea valorada por los Servicios Públicos de Salud como derivada de contingencias comunes. Ante esto la persona afectada acudirá a su médico/a de cabecera, para que le dé la baja, e inmediatamente después debería iniciar un procedimiento de determinación o cambio de contingencias ante la entidad gestora, alegando e intentando acreditar que la causa exclusiva de la baja es de índole laboral y que, por lo tanto, nos encontramos ante una incapacidad temporal derivada de contingencias profe-

sionales y no comunes. Hay que tener en cuenta también que el médico/a puede denunciar directamente los hechos ante las autoridades competentes.

Una vez que la comisión instructora, haya transmitido a la víctima, la garantía integral del derecho de su salud y antes de empezar con la entrevista hay que tener en cuenta:

- ✓ Que se le transmita a la víctima una prioridad en su derecho de resolver el caso, preguntándola por sus necesidades y su voluntad.
- ✓ Hacer lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, informando que se tomarán nota, y en su caso solicitando autorización para la grabación de la entrevista.
- ✓ Transmitir a la víctima que siempre va a estar acompañada, sin generarla falsas expectativas y no obligándola a tomar decisiones.
- ✓ Nunca se debe revictimizar a la víctima, hay que evitar el sufrimiento de la misma, por lo que se le debe atender con calidez y empatía creando un entorno de confianza.
- ✓ No se debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco”, “no puede ser” o “si el denunciante nunca había actuado así antes”.
- ✓ Se le debe asegurar la total confidencialidad del procedimiento, así como los plazos para resolver el mismo, o en su caso emitir el correspondiente informe.
- ✓ Se debe emplear un lenguaje sencillo y fluido, usando palabras claras y concretas, evitando palabras técnicas que sean de difícil comprensión.



Hay que ofrecer información de carácter opcional sobre recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona acosada; y procurar no llamar a la presunta víctima a declarar sobre los mismos hechos en más de una ocasión, así como evitar que la víctima y el acusado puedan coincidir bajo cualquier circunstancia a la hora de realizar las entrevistas.

Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Cuánto tiempo llevas en la empresa?
- ¿Siempre has trabajado en el mismo departamento?
- ¿Dónde estabas antes? ¿Qué te motivó a cambiar?
- ¿Cómo está organizado tu departamento?
- ¿Qué es lo que más valoras de tu departamento?
- ¿Cuándo piensas que empezaste a ver que el comportamiento de aquella persona podía ser considerado acoso sexual o por razón de sexo?
- ¿Crees que hay algún hecho concreto que marca el inicio?
- ¿Ha habido cambios en tu tarea, tus condiciones laborales, tus responsabilidades?
- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?



¿Cómo le ha afectado el hecho?

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

¿Ha ocurrido anteriormente?

¿Ha habido otras personas afectadas?

¿A quién más le ha comentado sobre el caso?

¿Cómo le ha afectado a usted? ¿Cómo se siente en este momento?

¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?

¿Qué es lo que quiere que yo haga?

¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?

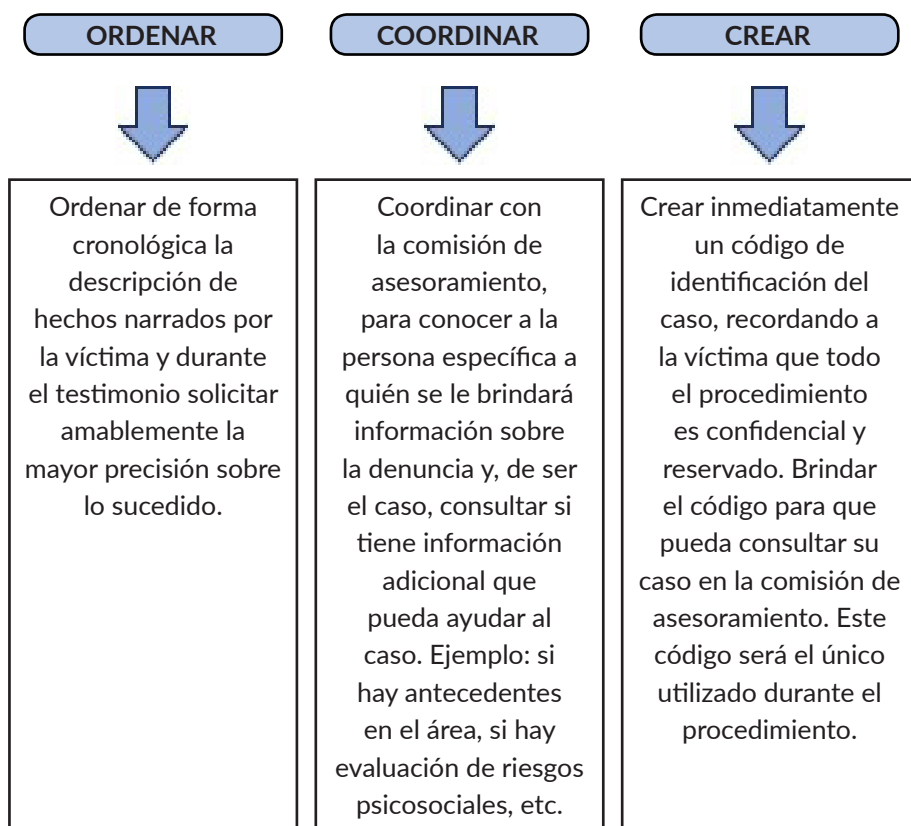
¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Hay que tener claro que el primer relato de la persona puede ser desordenado, desorganizado y con lagunas, lo cual no debe restar credibilidad al contenido de su discurso. Hay que ayudar a la persona entrevistada a dar coherencia a las ideas que no ha podido exponer de manera clara.

En cuanto al cierre de la entrevista, se debe ofrecer un agradecimiento por haber confiado en el procedimiento adoptado por la empresa en función de su más fiel compromiso de ser una empresa libre de acoso sexual o por razón de sexo. Así como también recoger su opinión sobre el desarrollo del procedimiento interno, aspectos positivos y a mejorar.



Una vez cerrada la entrevista y recibido el testimonio de la denuncia, se recomienda seguir las siguientes pautas.



Entrevista a la persona denunciada

La persona acusada tiene derecho a:



- Conocer las acusaciones en su contra y el nombre de quién las hace.
- Ser notificado/a de la declaración escrita de la persona que acusa.
- Defenderse.

El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener la organización libre de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

A continuación se exponen los pasos a seguir:

- ✓ Explicar el propósito de la entrevista.
- ✓ Exponer el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- ✓ Transmitir sus derechos.
- ✓ Informar de que se tomarán notas durante la entrevista, y en su caso, se solicitará la autorización para la grabación.
- ✓ Dar a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto, de forma detallada y dejando que admita o niegue las acusaciones.
- ✓ Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente, recogiendo comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la queja.
- ✓ Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la empresa no tolera ese tipo de acciones, que están reguladas y tipificadas por ley y que, por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Así mismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.
- ✓ Si niega las acusaciones, se deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.
- ✓ En caso de que la persona acusada ocupe un cargo directivo y existieran cambios o diferencias de condiciones de trabajo de la persona que presentó la queja, es fundamental esclarecer los motivos de dichos cambios.
- ✓ Informar que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la queja, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un



acto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en sí mismo y que podría agravar la situación.

Preguntas clave de la entrevista con la persona acusada

¿Qué piensa de estar aquí en este momento? ¿Cómo se siente?

¿Puede explicar lo que sucedió?

¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?

¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado/a con respecto a los/as demás?

¿Cómo explica el cambio, si hubo alguno, en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?



Entrevista a los testigos

Cuando la comisión instructora de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo inicie el procedimiento de investigación tiene que tener muy en cuenta la importancia de entrevistar a los testigos, porque estos, pueden esclarecer de algún modo los hechos.

Las partes pueden proponer los testigos que estimen oportunos, pero a su vez la comisión informará en la entrevista que se realice tanto a la víctima como al acusado, la posibilidad de contar con algún testigo.

La comisión convocará a los testigos oportunos que voluntariamente quieran aportar su testimonio para el esclarecimiento de la verdad relacionada con los hechos ocurridos.

Lo primero que hay que hacer es transmitir a las personas que actúen como testigos, la garantía de inmunidad y confidencialidad, en cualquier caso.

¿A quién puede considerar la comisión instructora como testigo?

- ✓ A quien pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ A quien pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la persona acusada.
- ✓ A aquellas personas que hayan sido mencionadas en el resto de las entrevistas.

El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo para responder a los principios establecidos en el propio procedimiento o protocolo de acoso de la empresa, que es velar porque la organización esté libre de este tipo de comportamientos.

Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.

Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

El objetivo final de esta investigación es determinar si el/la testigo vio o escuchó algo en relación al supuesto caso, si la persona acusada pudo efectivamente cometer el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por el o la testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

En definitiva, para que la comisión instructora de acoso sexual o por razón de sexo, lleve a cabo una adecuada investigación, que tenga por finalidad la aclaración de los hechos y la aplicación de las medidas oportunas, es necesario, seguir los siguientes principios, tanto para la víctima, para la persona denunciada como para los testigos.

Principios que deben garantizarse	Acciones
Accesibilidad del mecanismo de queja	Debe existir un mecanismo interno de denuncia y queja fácilmente accesible, seguro, justo y eficaz, así como un sistema de resolución de conflictos para que todos los trabajadores y las trabajadoras o cualquier tercero puedan denunciar o buscar ayuda ante cualquier incidencia de violencia y acoso en el trabajo.
Actuar con prontitud para investigar	Las denuncias o quejas deben abordarse de una manera rápida, razonable y dentro de los plazos establecidos. Se debe informar a las partes interesadas acerca del tiempo probable que tomará responder a la denuncia o queja y mantenerlas informadas de los avances, para que tengan la seguridad de que su solicitud no ha sido ignorada.
Tratar todos los asuntos con seriedad	Todas las denuncias o quejas deben tomarse seriamente y evaluarse en función de su contenido.
Mantener la confidencialidad	Debe mantenerse la confidencialidad de todas las partes involucradas. Los detalles del asunto solo deben ser conocidos por los/as directamente afectados/as.
Garantizar la equidad	El presunto acosador o acosadora debe ser tratado como inocente a menos que se demuestre que las acusaciones son ciertas. Estas deben ser presentadas a la persona en cuestión y se le debe dar la oportunidad de brindar explicaciones. Se debe explicar a todas las partes involucradas que existe una instancia para la revisión de las decisiones.
Profesionalismo	Las personas que se encargan de procesar la denuncia o queja deben estar capacitadas y ser competentes para llevar a cabo sus tareas. Deben actuar con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la privacidad de las partes involucradas, sin obstaculizar la investigación.

Neutralidad	La imparcialidad hacia todas las personas involucradas, durante la totalidad del proceso, es fundamental. La persona encargada de la denuncia o queja no debe haber estado directamente involucrada en el caso y debe evitar cualquier tipo de sesgo.
Incorporar la perspectiva de género	Deben ponerse a disposición mecanismos de reclamo y de resolución de conflictos, asistencia, servicios y reparación, que consideren las cuestiones de género y sean seguros y eficaces.
Apoyar a todas las partes	Una vez que se ha presentado una denuncia o queja, se debe informar a las partes involucradas sobre la asistencia que se encuentra disponible. Esto puede incluir programas de asistencia al trabajador/a o el derecho a contar con una persona de apoyo que esté presente en las entrevistas o reuniones, por ejemplo, un representante de SST, un representante del sindicato o un compañero o una compañera de trabajo.
No victimizar	Es importante garantizar que ninguna persona que denuncie la violencia y el acoso en el lugar de trabajo sea victimizada por hacerlo. La persona acusada de violencia y acoso en el lugar de trabajo –y también los testigos de los hechos– deben ser protegidos de una mayor victimización.
Proporcionar apoyo a las víctimas	Debe prestarse apoyo y asistencia a la víctima, derivando a asistencia médica o psicológica si fuera necesario, y asesorándola de todos los cauces a través de los cuales puede presentar denuncia.

Fuente: OIT. 2022. Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas.

Fase 3. Informe de la comisión instructora

El proceso de investigación debe concluir con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones y se propongan las medi-

das correctoras que se consideren adecuadas. El principal objetivo de la comisión instructora es analizar la concordancia entre los datos recabados en la denuncia que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y los hallazgos relacionados con el supuesto que se valora, una vez hayamos entrevistado a todas las personas que pudieran intervenir en este proceso.

La comisión deberá elaborar un informe de resolución, que tendrá que ser entregado a la dirección de la empresa o dirección de recursos humanos de la misma, se debe establecer un periodo máximo para que la comisión realice este informe, desde que se presentó la denuncia (principio de celeridad).

La documentación probatoria del informe será debidamente protegida, para ello la comisión instructora deberá contar con un lugar seguro para guardar toda la información relacionada con cada caso.

El informe debe incluir, como mínimo, lo siguiente:

- ✓ Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- ✓ Identificación de las personas supuestamente acosadas y acosadoras.
- ✓ Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y la elaboración del informe.
- ✓ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- ✓ Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan llevado a cabo entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- ✓ Circunstancias agravantes observadas:

- Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Se acreditan conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
 - La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por un médico o médica.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- ✓ Las conclusiones, que deberían ir en uno de los dos sentidos siguientes:
- Si se constatan indicios de acoso objeto de este protocolo y, en su caso, se propone la aplicación de medidas cautelares o reparadoras.
 - Si no se aprecian indicios de acoso objeto de este protocolo y, en su caso, se propone la aplicación de medidas reparadoras. Así mismo, se puede derivar el caso a otras unidades investigadoras si se valora como necesario.
- ✓ Medidas correctoras:
- La comisión instructora comunicará a cada una de las partes, las conclusiones y las medidas correctoras propuestas, la totalidad del informe solo será entregada a la dirección

de la empresa, ya que es esta la que tiene que aplicar, en su caso, las medidas correctoras propuestas por la comisión.

✓ Sanciones y medidas reparatorias:

En caso de que el informe arroje la comprobación de una situación de acoso sexual, también deberá contener las sanciones propuestas, sobre las que resolverá el organismo de dirección. Es conveniente que en el protocolo se establezca un régimen disciplinario con la graduación de las sanciones, aunque será a modo indicativo, ya que deberán ser establecidas según la gravedad del caso.

Para la adopción de la sanción más adecuada, se recomienda tomar en cuenta una serie de variables y sus combinaciones como:

- Gravedad del incidente para la medición de los efectos sobre la persona acosada.
- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad. Posición de la persona que presentó el caso y la persona acusada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Tipo de acoso sexual y muy especialmente, si el acoso es verbal o físico.
- Si hubo actos similares anteriormente.
- Conciencia y conocimiento del/a acosador/a sobre si su comportamiento constituía una violación de los derechos fundamentales de igualdad.

Como ejemplo de graduación de las conductas, se puede utilizar la siguiente tabla elaborada por el Instituto Navarro de Igualdad a partir del estudio “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito

laboral: resumen de resultados”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006).

Escala de gravedad	Tipología	Comportamientos
Acoso sexual leve	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Mirar de forma lasciva.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.
Acoso sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post-ruptura.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
Acoso sexual muy grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

**GUÍA PRÁCTICA PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
EN EL ÁMBITO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA**

Escala de gravedad	Tipología	Comportamientos
Acoso por razón de sexo leve	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, auxiliar de ayuda a domicilio o bomberas).
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos.
Acoso por razón de sexo grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo.
Acoso por razón de sexo muy grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

5.2. ACTUACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa una vez que se le da el expediente con las conclusiones y medidas correctoras podrá si así se determina en el informe:

- ✓ Iniciar expediente disciplinario contra la persona presuntamente agresora, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo, si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación o conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Adoptar, en su caso, medidas correctoras de tipo organizativo (amonestación, como cambio de lugar o de centro de trabajo) o de tipo individual (como acompañamiento psicológico, formación).
- ✓ Archivar la denuncia contra la persona presuntamente agresora, si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación o conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

5.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Asimismo, tanto si el procedimiento de investigación termina con la aplicación del régimen disciplinario correspondiente como si no, se debe hacer una revisión de la situación en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Es importante tomar medidas preventivas que impidan su aparición y /o repetición, así como realizar una medición periódica (trimestral o semestral) de los casos de acoso sexual permitiendo evaluar la prevalencia de las situaciones de acoso sexual en la organización y detectar las áreas de trabajo que requieran una atención especial, medir el tiempo dedicado a los casos, evaluar las acciones tomadas y recomendar mejoras al procedimiento, con la finalidad de cumplir los siguientes objetivos:

- ✓ El primer objetivo es detener el acoso sexual, es decir, la persona acosadora debe parar de acosar sexualmente.
- ✓ El segundo objetivo es evitar su repetición, para lo cual el mecanismo más sencillo es separar al/a acosador/a de la persona acosada, el que se puede traducir en un traslado de uno/a u otro/a, con los reparos previamente descritos.
- ✓ El tercer objetivo es volver a revisar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de la empresa, ya que si este delito ha sido cometido en la organización está claro que el protocolo de prevención ha fallado en su parte preventiva (formación, información, compromiso, etc).

La documentación probatoria del informe será debidamente protegida, para ello la comisión instructora o persona referente deberá contar con un lugar seguro para guardar toda la información relacionada con cada caso.

En caso que la comisión o persona referente considere que la denuncia no fue probada, las personas titulares de la organización deberán tomar todas las medidas necesarias para impedir que la persona que presentó el caso sufra represalias u otras consecuencias negativas. Si la misma no estuviera de acuerdo con el informe realizado, podrá acudir a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social o articular la vía judicial.

El objetivo principal de investigar un caso de acoso sexual laboral o acoso por razón de sexo es abordar y resolver de manera efectiva las denuncias presentadas, asegurando un entorno de trabajo seguro, respetuoso e igualitario para todas las personas trabajadoras. Algunos objetivos específicos incluyen:

1. Proteger a las víctimas:

- Garantizar la seguridad y el bienestar de las personas afectadas por el acoso sexual o por razón de sexo.

2. Prevenir recurrencias:

- Identificar y abordar las causas subyacentes del acoso para prevenir la recurrencia de comportamientos inapropiados.

3. Promover la justicia y la igualdad:

- Asegurar que se tomen medidas justas y proporcionadas en función de los hechos y las circunstancias, promoviendo la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo.

4. Aplicar políticas y normativas:

- Garantizar la aplicación efectiva de las políticas y normativas internas de la empresa relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo.

5. Crear conciencia y educación:

- Promover la conciencia y la educación sobre el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo para prevenir futuros incidentes.

6. Fomentar una cultura de respeto:

- Contribuir a la creación de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la diversidad y la igualdad.

7. Ofrecer recursos y apoyo:

- Proporcionar recursos y apoyo a las personas afectadas, incluyendo asesoramiento, orientación y posibles soluciones.

8. Proteger la reputación de la empresa:

- Manejar de manera transparente y efectiva las denuncias para proteger la reputación de la empresa y demostrar su compromiso con un ambiente laboral seguro y respetuoso.

9. Promover la denuncia:

- Fomentar una cultura en la que las personas trabajadoras se sientan seguros al denunciar incidentes de acoso sexual o por razón de sexo, contribuyendo a la prevención y detección temprana de futuros casos.

10. Cumplir con obligaciones legales:

- Asegurar el cumplimiento con las leyes laborales y de igualdad que prohíben el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.

11. Sancionar a los responsables:

- Tomar medidas disciplinarias o correctivas apropiadas contra los responsables del acoso, de acuerdo con las políticas internas y las leyes aplicables.

12. Establecer un proceso transparente:

- Realizar la investigación de manera transparente y justa, asegurando la confidencialidad en la medida en que lo permitan las circunstancias.

Al lograr estos objetivos, las empresas pueden contribuir significativamente a la creación de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de acoso. Es importante que la investigación se realice de manera cuidadosa y profesional, involucrando a todas las partes de manera imparcial y asegurando que las acciones tomadas estén alineadas con los valores y las normativas legalmente establecidas.

ANEXOS

MODELO DE DENUNCIA O QUEJA

- Solicitante:
- Persona afectada.
- Representación legal de la empresa.
- Recursos Humanos.
- Otra persona (especificar).

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos. Sobre el caso en particular procedo a describir los hechos.

Medios de prueba

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales)

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

MODELO DE CONSENTIMIENTO DE LA VÍCTIMA, SI LA DENUNCIA O QUEJA PRESENTADA A LA COMISIÓN INSTRUCTORA NO HA SIDO PRESENTADA POR ELLA MISMA

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa (poner nombre de la empresa).

DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO

DECLARO:

1. Que he sido informada/o del contenido de la comunicación de presunto acoso hacia mi persona presentada el día / /.... por D.^a/D.

2. Que he sido informada/o del contenido del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, de la empresa _____

EN BASE A LO ANTERIOR:

- Doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.
- NO doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

Firma

En, a .. de de 20..

MODELO DE DIARIO DE INCIDENTES

Sirve para identificar la posibilidad de estar siendo objeto de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo. A través de este diario, la persona que piense que está sufriendo este tipo de situación puede describir los hechos que pudieran ser constitutivos de este tipo de acoso, además el diario es una herramienta muy útil que ayuda a detectar los indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo.

El diario de incidentes es una memoria de hechos de las situaciones violentas que se puedan estar sufriendo. Al dejar constancia por escrito en el diario, permite recoger de manera estructura las situaciones que el/la trabajadora está viviendo en su entorno de trabajo, el recoger los datos por escrito de esta forma, facilitará que no se alteren o modifiquen los elementos de estas situaciones a lo largo del tiempo. Este archivo o diario no se debe guardar en equipos, dispositivos, ni alojamiento en la “nube” del trabajo (Drive, Dropbox, etc), ni en el móvil, pues podrían perderse o llegar a manos no deseadas. Se puede utilizar un pendrive, imprimirlos y guardarlos en papel y/o utilizar un alojamiento digital que no sea accesible para la empresa o institución.

FECHA	HORA	TIPO CONDUCTA	LUGAR	QUIEN HACE LA CONDUCTA	HABÍA PERSONAS PRESENTES	OTRAS PERSONAS AFECTADAS	CÓMO ME AFECTA

Fecha: Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.

Hora: Hora en la que se produce la acción o comportamiento.

Tipo/s de conducta/s.

Lugar: Anota dónde se han dado estas conductas

Quién/es hacen conducta: Anota quién/es llevan a cabo la acción.

Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:

Cuando se rellene la columna de personas presentes (testigos), o personas afectadas, es aconsejable que está lista este codificada, y a cada persona que haya generado un comportamiento de acoso sexual y/o por razón de sexo se le asignará un número.

En la columna “como me afecta” se recogerán todas las pruebas médicas, si en su caso las hubiera, públicas o privadas, etc.

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En [lugar], a [fecha].

Acta de constitución de la comisión de instrucción del acoso sexual o acoso por razón de sexo

Por la empresa/asociación empresarial:

D./D.^a [nombre_representante].

D./D.^a [nombre_representante].

Por la representación de los trabajadores:

D./D.^a [nombre_representante].

D./D.^a [nombre_representante].

1.- En [lugar], a [fecha], siendo las [hora] hs, reunidos por una parte la representación de la empresa [nombre_empresa] y de otra los representantes de los trabajadores/as, se constituye la presente comisión, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en [nombre_empresa], dentro del plazo previsto.

2.- El motivo de la constitución es tramitar la denuncia presentada en el pasado [fecha], mediante [indicar canal de denuncia].

3.- Se acuerda el siguiente calendario de negociaciones:

[Especificar].

4.- Las deliberaciones tendrán lugar en la sede social de la empresa sita en [domicilio_social].

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

[Firmas]

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

Mediante el presente modelo de consentimiento informado la persona a la que se realizarán preguntas para esclarecer los hechos relacionados con un caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa expresa voluntariamente su intención de participar en la investigación y comprendido los objetivos de la misma, sus derechos y las responsabilidades responsabilidades.

[Nombre y apellidos]

NIF: [nombre]

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación” de la empresa [nombre_empresa] y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día [fecha] para la investigación de los hechos.

En [localidad], a [fecha]

[Firma]

MODELO SOBRE LA INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento de sus datos

- Responsable: nombre de la empresa
- Domicilio Social:

Fines del tratamiento de datos

Sus datos serán tratados para la gestión del Protocolo para la prevención del acoso, sexual y por razón de sexo de la empresa_____.

Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Ejercicio de sus derechos

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia “Ejercicio de derechos de Protección de Datos”.

Tiempo de conservación de sus datos personales

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Destinatarios de sus datos

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

Derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

Categoría de datos objeto de tratamiento

Datos de carácter identificativo características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

Fuente de la que procedan los datos

Interesados y terceros.

Información adicional

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos

<http://www.aepd.es>.

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La empresa ha de garantizar que el procedimiento establecido en el protocolo respete la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.

En concreto, el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, fija que los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

En [localidad], a [fecha]

[Datos_empresa]

--

Don/Doña [nombre_persona_instructora], con NIF [número], habiendo sido designado por [nombre_empresa] para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- ✓ Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ✓ Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por [nombre_empresa] de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

[FIRMA]

Don/Doña [nombre_persona_instructora]

MODELO DE INFORME DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia, queja o comunicación del acoso sexual y/o por razón de sexo presentada por _____ en torno a los hechos consignados, la comisión instructora, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe.

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha _____, el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la empresa.

En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de las explicaciones presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Conclusión: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta institución ha alcanzado a las siguientes conclusiones:

Detallar las conclusiones.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales:

Detallar sobre las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género

m

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

40e

Castilla-La Mancha

