



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Código: MP-15  
Revisión: 00  
Fecha: 28-02-2011  
Pág.: 1 de 13

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO**

**CONTROL DE MODIFICACIONES**

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Vía Qualiteasy®	Vía Qualiteasy®	Vía Qualiteasy®

Este documento es propiedad exclusiva de **ANOVA IT CONSULTING**.  
Queda prohibida su reproducción total o parcial sin el consentimiento por escrito del Gerente.

## 1. Índice

1. Índice
2. Misión
3. Alcance
4. Propietario (Responsabilidades)
5. Descripción del proceso
6. Proveedores/Clientes del proceso
7. Documentación de referencia
8. Definiciones
9. Indicadores
10. Registros que se generan

## 2. Misión

Definir aquellas situaciones y conductas que pueden considerarse propias de acoso sexual y acoso por razón de sexo y tomar las medidas preventivas oportunas para que no se lleguen a producir.

Establecer un proceso de actuación en el caso de no haber podido evitarlas.

## 3. Alcance

El presente procedimiento es aplicable a todo/as los trabajadores/as de la empresa. El ámbito de aplicación será el centro de trabajo, y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

#### 4. Propietario (Responsabilidades)

Propietario	Socios Directores
Responsabilidades	Función
Declaración de principios	Socios
Recepción de denuncias, quejas, reclamaciones	Comité de prevención de acoso sexual
Investigar sobre cada supuesto de acoso	Comité de prevención de acoso sexual
Realizar informe sobre cada supuesto de acoso y hacerlo llegar a los órganos competentes	Comité de prevención de acoso sexual
Tomar medidas que solventen el problema	Socios/órganos competentes
Seguimiento y cumplimiento de las medidas correctoras	Comité de prevención de acoso sexual

#### 5. Descripción del proceso

##### 5.1 Introducción

Anova IT Consulting ha elaborado el presente “Protocolo de Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso **Sexual y Acoso por Razón de Sexo**” en el puesto de trabajo, consciente de la necesidad de prevenir estas conductas que no perjudican únicamente a los/las trabajadores/as directamente afectados/as, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, por ello, se compromete a la prevención de estos comportamientos y a afrontar las quejas que puedan producirse.

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo se basa en tres principios irrenunciables para los trabajadores y trabajadoras:

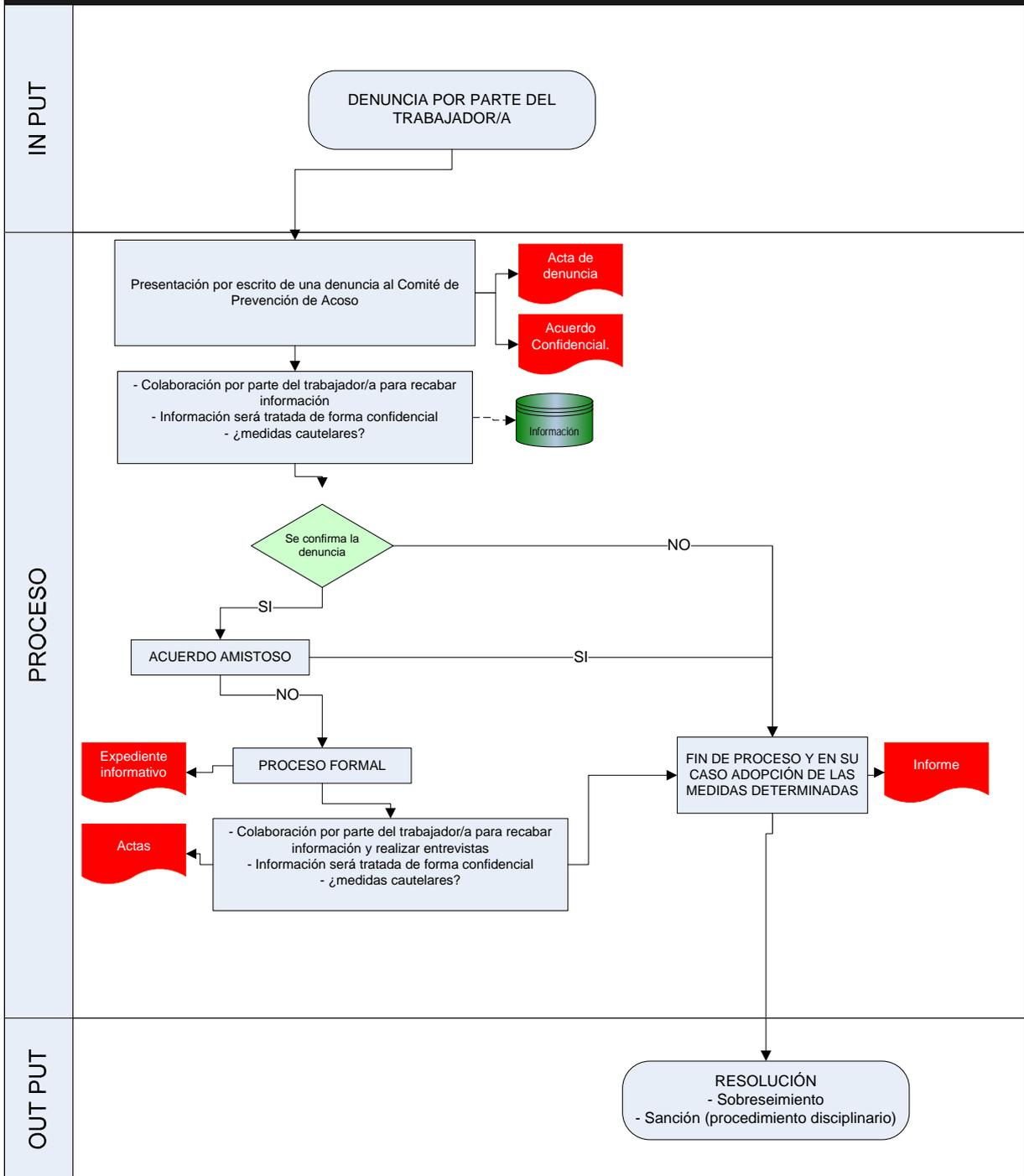
- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo a o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

Con esta finalidad, Anova IT Consulting establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que se compromete a proteger especialmente al trabajador/a o trabajadores/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección y ayuda, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acusadores.
- Que todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que el acoso sexual o por razón de sexo resulte inaceptable e indeseable, y en concreto, la dirección y mandos intermedios tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Que se compromete a informar a todos los trabajadores y trabajadoras sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Que el acoso sexual o por razón de sexo, así como las falsas denuncias del mismo en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.
- Que se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la información, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, tramitándolas con la debida consideración, seriedad y prontitud y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Que el Comité de Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo se configura como elemento clave en el proceso de información y asesoramiento a toda la empresa, tanto para responder a las cuestiones, dudas e inquietudes como ante la puesta en marcha de medidas que se establezcan.

A continuación se muestra un flujograma del proceso:

**PROTOCOLO DE ACOSO**



## 5.2 Descripción

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

### 5.2.1 Denuncia

Cuando sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento que el presente protocolo establece. La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales en la Ley.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia al Comité de Prevención de Acoso, quien firmará un acuerdo de confidencialidad desde el momento en el que le llega.

Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación podrá presentar una denuncia.

En dicha denuncia figurará: (F/Rev..)

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada.
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso.
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado.
- Nombre de las personas testigos, si los hay.
- Acciones que se hayan emprendido.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

### 5.2.2 Procedimiento Previo/Informal

Una vez formalizada la denuncia, el comité de prevención:

- Formalizará el consentimiento expreso y por escrito del trabajador/a afectado/a para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará al trabajador/a afectado/a que la información a la que tengan acceso el comité de prevención en el curso del procedimiento las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en las que las circunstancias lo aconsejen.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, deberá resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

En esta fase, el comité de prevención de acoso se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Todo trabajador podrá acudir asistido por un representante legal de los trabajadores, a su elección, o persona de confianza.

Si, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad, procedimiento formal.

El comité de prevención de acoso redactará un breve informe con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

### **5.2.3 Procedimiento Formal**

El procedimiento formal se iniciará con la apertura de un expediente informativo:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Todas las actuaciones para llevar a cabo la investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o

declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

El comité de prevención establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
  - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
  - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
  - Siempre que el trabajador/a afectado/a o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del comité de prevención.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

### Resolución

Una vez finalizada las actuaciones, el comité de prevención, redactará un informe final de conclusiones dónde se propondrán las medidas a adoptar.

El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

El comité de prevención indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Propondrá a la dirección de Anova las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe.

El informe puede dar como resultado:

- bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe,
- bien una sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el comité de prevención junto con la dirección de la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represarias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales en la Ley. Por ello, una vez finalizado este procedimiento interno, si la persona afecta no estuviere de acuerdo con la resolución del mismo podrá presentarlo ante la **vía judicial**.

## 5.2 Medidas y seguimiento

Entre las medidas correctivas que se pueden adoptar se encuentran las siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo confidencial del caso.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá al comité de prevención, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

## 6. Proveedores/Clientes del proceso

Proveedores	Clientes
Trabajadores	Plan de Igualdad Proceso Global de la Organización

## 7. Documentación de referencia

Definición	Código
Plan de Igualdad	

## 8. Definiciones

**Acoso:** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

**Acoso Sexual:** El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se pueden diferenciar dos tipos de acoso sexual:

➤ **Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”:**

Es el realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente alguna decisión laboral (que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, promoción profesional...) a la aceptación de la propuesta sexual.

- Algunos ejemplos:
  - El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
  - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
  - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.

➤ **Acoso sexual ambiental:**

Aquella conducta, ejercida por algún compañero/a o superior jerárquico, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La condición afectada es el ambiente de trabajo. No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición del empleo, la víctima no está amenazada directamente de despido, traslado, etc... pero un ambiente de trabajo hostil puede provocar consecuencias graves para la salud del trabajador/a afectado/a, incluso provocando secuelas en su situación laboral.

- Algunos ejemplos:
  - Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
  - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícito.
  - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Aunque, el acoso sexual se concibe como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

**Acoso por razón de sexo:** El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el afecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A continuación se indican, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a una persona.
- Evaluar el trabajo de una persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

**Falta grave:**

- El acoso de carácter ambiental.

**Falta muy grave:**

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

**Circunstancias agravantes:**

- La existencia de dos o más víctimas.
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.

- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

## 9. Indicadores

Definición	Medida	Resp. Medición	Frecuencia
Número de casos confirmados	Contabilidad	Comité de acoso	Anual

## 10. Formatos

Definición	Código
Acta de denuncia	F-96
Acuerdo de confidencialidad	F-95
Informe de acoso	F-97