

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
*EN EL ÁMBITO LABORAL***

BETANIA

ÍNDICE

1. Exposición de motivos
2. Marco normativo
3. El protocolo como compromiso empresarial
4. Ámbito de aplicación
5. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo
6. Objetivos del protocolo
7. Principios rectores del protocolo
8. Identificación de conductas
 - 8.1. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 8.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 8.3. Violencia en el ámbito digital
 - 8.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
9. Procedimiento de actuación
 - 9.1. Determinación de la comisión instructora para los casos y medidas a adoptar
 - 9.2. El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación
 - 9.3. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 9.4. El expediente informativo
 - 9.5. Resolución del expediente
 - 9.6. Seguimiento
10. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
11. Modelo de denuncia o reclamación



1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Además debemos de añadir otros tipos de conductas que pueden ser acoso:

- **Acoso Discriminatorio:** El acoso discriminatorio sucede en situaciones donde se discrimina a un individuo por motivos como género, raza, orientación sexual, religión, entre otros.
- **Intimidación:** El acoso discriminatorio intimidación sucede a través de comportamientos intimidatorios que buscan crear miedo o inseguridad en la víctima, afectando su desempeño laboral y su bienestar psicológico.
- **Acoso Físico:** El acoso físico incluye agresiones físicas, golpes, empujones o cualquier contacto no deseado que cause daño físico a la persona acosada.

- **Acoso Online:** También conocido ciberacoso, se refiere al hostigamiento a través de medios electrónicos como correos electrónicos, mensajes instantáneos o redes sociales.
- **Acoso Sexual:** Al acoso sexual en el trabajo abarca todo tipo de conductas de naturaleza sexual no deseadas que crean un ambiente hostil para la persona afectada.

Estos son solo algunos ejemplos de la variedad de formas que puede tomar el acoso laboral y cómo puede impactar negativamente en la vida de los trabajadores. Es fundamental reconocer estas conductas, prevenirlas y crear entornos laborales seguros.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.



De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Lo que, por otra parte, presenta indudables ventajas.

De una parte, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa de prevenir y erradicar estas formas de violencia. De otra, sensibiliza a la plantilla respecto a las conductas que no deben ser toleradas afianzando la tutela preventiva al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas o comportamientos que puedan producirse en la empresa contraviendo la libertad sexual y la integridad moral, sean o no constitutivas de delito.

En efecto, implantar el protocolo previene conductas que son contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo al tiempo que, en su caso, les da un tratamiento adecuado y facilita su erradicación, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, o que pueda reconducirse a cualquiera de las otras conductas a las que se hará referencia después, el protocolo permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías en aras a su

erradicación, así como proteger a la presunta víctima durante el procedimiento.

Si se demuestra que la situación denunciada efectivamente es reconducible a una de las mencionadas, se actuará con la contundencia que ello requiere. En aquellas otras ocasiones en las que lo que existe, más bien, es un trato inadecuado, aunque no propiamente una situación de acoso o un acto contrario a la libertad sexual y la integridad moral, activar el protocolo evita igualmente que las conductas irregulares continúen perpetuando en el tiempo, derivando en situaciones más graves; además de permitir que la empresa adquiera conciencia de lo que está ocurriendo y adopte las medidas adecuadas y necesarias para requerir y advertir a la persona que ha tenido comportamientos inadecuados que cese en su conducta de forma inmediata.

Evidentemente, todo dependerá de la gravedad de los hechos, lo que se valorará por la comisión o la persona encargada de instruir el protocolo.

Puede que, en otras ocasiones, la tutela efectiva exija sanciones más contundentes, incluso el despido pero, sea como fuere y se le aplique la sanción que se le aplique a la persona agresora, lo que resulta evidente es que el protocolo, en la mayoría de las ocasiones, es el instrumento más idóneo para que la tutela a la víctima sea efectiva dado que posibilita conciliar el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones óptimas con la prevención y la reparación de la situación de daño, que, al final, supone una tutela más efectiva de la que hasta hace un tiempo era la única posible: la extinción indemnizada del vínculo laboral.



2. MARCO NORMATIVO

En el estudio del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo debe tomarse en consideración la **normativa internacional, la europea y la estatal**.

A nivel **internacional**, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; así como, el Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº 35; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

Desde el ámbito de la **Unión Europea**, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

A nivel **estatal**, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, cuales son, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para referenciar expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española, el propio Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL); así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI); la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGI-LS); la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).



Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los términos fijados por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación –de ser acoso sexual y/o por razón de sexo– (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 –en ocasiones única tutela de la víctima– y el art.54, referente al despido disciplinario. Deben considerarse, asimismo, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso

sexual en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –art.46 LOI– y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa –art.48 LOI y art.12 LOGILS–. Esta obligación ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, *“deben 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”*.

La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente–, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.



Igualmente es fundamental el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008, así como la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, así como el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto de los delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal.

Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual –art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual –art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual –arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, –arts.187 a 189.ter-.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la



3. PROTOCOLO: COMPROMISO EMPRESARIAL

Al adoptar el protocolo, la entidad Betania manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas que suponen un hostigamiento a todo tipo de acoso.

Es decir, con la adopción del protocolo, la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI, al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el art.14 de la LPRL.

En efecto, la empresa, al comprometerse con las medidas que conforman un protocolo como las que constan en este manual, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención de cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, informa de comportamientos no tolerados por la empresa y muestra su voluntad de erradicar cualquier conducta o comportamiento que en ese sentido pueda producirse mediante la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Lo anterior es, en definitiva, el compromiso que asume la empresa cuando firma la declaración responsable que consta en los modelos

que forman parte de este protocolo y que no supone, al fin, sino una manifestación clara y expresa de la tolerancia cero que mantiene la empresa a este respecto.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo resulta de aplicación a **toda la plantilla de la empresa**, además de personas que vivan en la entidad, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o contratos en prácticas.

Además, leer el ANEXO I, ya que también es de aplicación a los residentes de la entidad Beta-nia, donde viene todo el contenido de los pasos a seguir.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. De igual modo, será de aplicación a las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



5. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El periodo de vigencia o duración del protocolo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

En defecto de plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años y que se revise en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación acoso sexual y acoso por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

En el supuesto de que no exista plan de igualdad, el seguimiento y revisión del procedimiento y de las medidas de sensibilización y formación para todo el personal, se realizará de forma periódica por la empresa, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.



6. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.

Lo que se hace con el protocolo es, en primer lugar, precisar qué comportamientos no se toleran en el ámbito de la organización para prevenir conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar la conducta denunciada en el caso que se produzca; facilitar a la persona afectada, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización o residentes en la entidad, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de la empresa cualquiera de las situaciones mencionadas activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de la empresa, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.



g) Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

El protocolo de prevención y actuación frente a cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo contemplará, en todo caso:

- 1) Declaración de principios, definición e identificación de las conductas a las que les resultará de aplicación.
- 2) Procedimiento de actuación frente a cualquiera de estas conductas para dar cauce a denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3) Identificación de las medidas reactivas frente a cualquiera de las situaciones apuntadas y, en su caso, régimen disciplinario aplicable.

Además, el procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

a) Prevención y sensibilización de cualquier conducta que pudiese ser contraria a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital.

e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral resulten probadas.

i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.

j) Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento.



8. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

8.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Definición de acoso: De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Conductas constitutivas de acoso: *Ejemplos*

- **Conductas verbales:** Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y nalizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- **Comportamientos físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afectan al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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



8.2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Concepto de acoso por razón de sexo: De acuerdo con el art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que

ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. De detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminando y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.



Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de estrés, burnout, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (estrés, burnout), o bien se trata de puntuales desacuerdos “ordinarios”, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: Ejemplos

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Posibles manifestaciones del acoso sexual y/o por razón de sexo: En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical. Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Puede ser descendente o ascendente.

Vertical-Descendente:

Cuando la persona agresora desempeña un cargo superior al de la víctima.

Vertical-Ascendente:

Cuando la persona agresora desempeña un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.



8.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

ACOSO EN LÍNEA Y FACILITADO POR LA TECNOLOGÍA

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)

Daño a la reputación

Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)

Suplantación de identidad

Solicitud de sexo

Acoso con cómplices para aislarla

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial. Revelar información personal o la identidad. Revelar la orientación sexual. Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida. Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.



DIMENSIÓN DIGITAL DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Todas las formas tienen un impacto psicológico

Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa

Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)

Discurso de odio sexista

Incitación al suicidio o a la autolesión

Abuso económico (2)

(2) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

8.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.



Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

Consultar el CÓDIGO PENAL, título VIII delitos contra la libertad sexual.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de denuncia o reclamación
2. Reunión de la comisión del protocolo de acoso que son las mismas
Personas que integran la comisión del plan de igualdad (plazo máximo de 3 días desde que se hace la denuncia o reclamación)
3. Fase preliminar (potestativa): plazo de 7 días máximo.
4. Expediente informativo: plazo máximo de 10 días, prorrogables de 3 días.
5. Resolución del expediente.
6. Seguimiento

9.1. DECISIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTOR *

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las personas que integran la comisión de igualdad.

[Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

[Nombre, apellidos y cargo]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.



La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión aprecie indicios de conducta delictiva pondrá a la dirección de Betania la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.



9.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En Betania [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO]* es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Betania deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y Betania garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, Betania habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciarse indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Betania la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.



9.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente



9.4. EL EXPEDIENTE *INFORMATIVO*

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Betania adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Betania separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.



9.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de Betania una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Betania procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Betania mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.



9.6. SEGUIMIENTO

La dirección de Betania adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.



10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Betania, el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de (INDICAR), manteniéndose vigente durante (INDICAR).

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.



11. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN PARA TRABAJADORES Y PERSONAS RESIDENTES EN LA ENTIDAD

I. Persona que informa de los hechos:

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (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 entidad:

IV. Descripción de los hechos:

- Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas:

- En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
- Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud:

- Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la entidad Betania.



ANEXO I:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO EN LOS CENTROS RESIDENCIALES

Características del acoso en centros residenciales:

El acoso en centros residenciales es entendido como el maltrato psicológico, verbal o físico hacia un usuario o usuaria producido por uno o más compañeros y compañeras de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado.

Es importante no confundir este fenómeno con agresiones esporádicas entre los usuarios y otras manifestaciones violentas que no suponen inferioridad de uno de los participantes en el suceso y que serán atendidas aplicando el protocolo de actuación ante agresiones y la normativa del centro.

El acoso en centros residenciales presenta las siguientes características:

- **Intencionalidad:** La agresión producida no constituye un hecho aislado y se dirige a una persona concreta con la intención de victimizar.
- **Repetición:** Se expresa en una acción agresiva que se repite en el tiempo y la víctima la sufre de forma continuada, generando en ella la expectativa de ser blanco de futuros ataques.
- **Desequilibrio de poder:** Se produce una desigualdad de poder físico, psicológico o social, que genera un desequilibrio de fuerzas en las relaciones interpersonales.
- **Indefensión y personalización:** El objetivo del maltrato suele ser un solo usuario o usuaria, que es colocado de esta manera en una situación de indefensión.
- **Componente colectivo o grupal:** Normalmente no existe un solo agresor o agresora, sino varios.

- **Observadores pasivos:** Las situaciones de acoso normalmente son conocidas por terceras personas que no efectúan actuaciones con entidad suficiente para que cese la agresión.

Tipos de acoso:

La agresión y el acoso pueden adoptar distintas manifestaciones:

- Exclusión y marginación social.
- Agresión verbal.
- Vejaciones y humillaciones.
- Agresión física indirecta.
- Agresión física directa.
- Intimidación, amenazas, chantaje.
- Acoso a través de medios tecnológicos o ciber-acoso. Intimidación, difusión de insultos, amenazas o publicación de imágenes no deseadas a través del correo electrónico, páginas web o mensajes en teléfonos móviles.
- Acoso o agresión contra la libertad y orientación sexual.
- Acoso sexual o abuso sexual.

Consecuencias del acoso:

- Para la víctima: puede traducirse en fracaso en todos los ámbitos de su vida (social, laboral...), trauma psicológico, riesgo físico, insatisfacción, ansiedad e infelicidad.
- Para el agresor o agresora: puede suponer una sobrevaloración del hecho violento como socialmente aceptable y recompensado, reforzando su conducta antisocial.
- Para los compañeros y compañeras observadores: puede conducir a una actitud pasiva y complaciente o tolerante ante la injusticia y una percepción equivocada de valía personal.



PROTOCOLO:

Paso 1. Identificación y comunicación de la situación: Cualquier miembro de la entidad que tenga conocimiento o sospechas de una situación de acoso sobre algún usuario o usuaria, tiene la obligación de comunicarlo al Equipo Técnico, el órgano encargado de llevar a cabo las actuaciones necesarias.

Paso 2. Actuaciones inmediatas: Tras esta comunicación, el Equipo Técnico convocará una reunión urgente la cual será registrada por escrito, especificando la información recogida y las actuaciones acordadas. En todos los casos en que se estime que pueda existir una situación de acoso en la entidad se informará del inicio del protocolo de actuación a Dirección.

Paso 3. Medidas de urgencia: En caso de estimarse necesario, se adoptarán las medidas de urgencia que se requieran para proteger a la persona agredida y evitar las agresiones:

- Medidas que garanticen la inmediata seguridad del usuario o usuaria acosada, así como medidas específicas de apoyo y ayuda.
- Medidas cautelares dirigidas al usuario o usuaria acosadora.

Paso 4. Traslado a las familias o responsables legales del usuario menor de edad: Si alguno de los usuarios o usuarias implicadas en el acoso en el centro residencial es menor de edad, un miembro del Equipo Técnico, previo conocimiento de Dirección, con la debida cautela y mediante entrevista, pondrán el caso en conocimiento de las familias o responsables legales del usuario o usuaria implicada, aportando información sobre la situación y sobre las medidas adoptadas.

Paso 5. Traslado al resto de profesionales que atienden al usuario o usuaria acosado: El Equipo Técnico deberá informar de la situación al resto de profesionales del centro que tengan contacto directo con los usuarios o usuarias implicadas. Si lo estima oportuno informará también al resto del personal del centro y a otras instancias externas (sociales, sanitarias o judiciales, en función de la valoración inicial).

Paso 6. Recogida de información de distintas fuentes: Una vez adoptadas las oportunas medidas de urgencia, el Equipo Técnico recabará la información necesaria relativa al hecho de las diversas fuentes que se relacionan a continuación:

- Recopilación de la documentación existente sobre el usuario o usuaria afectada.
- Observación sistemática de los indicadores señalados: en espacios comunes del centro o en actividades complementarias.
- Una vez recogida toda la información, un miembro del Equipo Técnico del centro realizará un informe con los datos obtenidos, para lo que contrastará la información aportada por las diferentes fuentes.

En este proceso se deben considerar los siguientes aspectos:

- Garantizar la protección de los usuarios y usuarias.
- Preservar su intimidad en la medida de lo posible para evitar una revictimización por parte del resto de usuarios y usuarias.
- Actuar de manera inmediata.
- Generar un clima de confianza básica en los usuarios y usuarias.
- Recoger todo tipo de pruebas e indicadores.
- No duplicar intervenciones y evitar dilaciones innecesarias.



Paso 7. Aplicación de correcciones y medidas disciplinarias: Una vez recogida y contrastada toda la información, se procederá por parte del Equipo Técnico a la adopción de correcciones a las conductas contrarias a la convivencia o de medidas disciplinarias al usuario o usuaria agresora implicada, en función de lo establecido en la normativa aplicable a residentes en Betania.

Paso 8. Medidas y actuaciones a definir: El Equipo Técnico definirá un conjunto de medidas y actuaciones para cada caso concreto de acoso en el centro residencial que se referirán, tanto a las que sean de aplicación en el centro, como a las que sean de aplicación a los usuarios y usuarias en conflicto, que garanticen el tratamiento individualizado tanto de la víctima como de la persona o personas agresoras, incluyendo actuaciones específicas de sensibilización para el resto del centro así como para los residentes observadores. Todo ello, sin perjuicio de que se apliquen al usuario acosador las medidas correctivas recogidas en la normativa aplicable para residentes de Betania.

Con carácter orientativo, se proponen las siguientes medidas y actuaciones para cada caso de acoso en el centro residencial:

- Actuaciones con la persona acosada: actuaciones de apoyo y protección expresa e indirecta, actividades de educación emocional y estrategias de atención y apoyo social, intervención individualizada para el aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, autoestima y asertividad y derivación.

- Actuaciones con la persona agresora: aplicación de las correcciones correspondientes estipuladas en la normativa aplicable a residentes en Betania, intervención psicológica para detectar dónde tiene origen la conducta antisocial y establecer un programa de rehabilitación y demás actuaciones educativas o programas y estrategias específicas de modificación de conducta y ayuda personal.
- Actuaciones con los residentes observadores pasivos: actuaciones de desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, emocionales y de empatía, talleres de sensibilización así como actividades de mediación y de ayuda entre iguales.
- Actuaciones con las familias en caso de menores implicados: orientaciones sobre cómo ayudar a sus hijos o hijas, sean víctimas o agresores, información sobre seguimiento de los mismos, así como establecimiento de compromisos de convivencia.
- Actuaciones con los trabajadores y trabajadoras del centro: orientaciones sobre cómo intervenir positivamente en la situación y cómo hacer el seguimiento, orientaciones sobre indicadores de detección, así como actividades de formación específica.

La coordinadora o coordinador del centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las medidas y actuaciones previstas.

Paso 9. Comunicación a las familias o responsables legales de menores de edad: Se informará a las familias de los menores implicados de las medidas y actuaciones de carácter individual, así como las medidas de carácter organizativo y preventivo propuestas para el resto del centro, observando en todo momento confidencialidad absoluta en el tratamiento del caso.

BETANIA

NUESTRA WEB:



NUESTRAS REDES SOCIALES:



@somosbetania

