

Protocolo de intervención en materia de prevención y
resolución de situaciones de acoso sexual en el
trabajo
2019-2022



DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA
FAMILIAS MONOPARENTALES

ÍNDICE

1. Ámbito de aplicación
2. Normativa de referencia
3. Definiciones
4. Plan de prevención del acoso sexual en AMASOL
5. Protocolo de intervención en materia de resolución de situaciones de acoso sexual en AMASOL
6. Faltas y sanciones
7. Bibliografía
8. Anexos

1. Ámbito de aplicación

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Con la adopción de políticas activas frente al acoso sexual, AMASOL mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación existente y aumentará la sensibilización de las personas de su organización.

AMASOL, mediante la puesta en práctica de un protocolo de intervención frente al acoso sexual, se compromete con sus empleadas, a regular la problemática del acoso sexual y sexista en el lugar de trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2. Normativa de referencia

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007¹, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Establece en su Art. 7:

1. *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga 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.*
2. *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.*
3. *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
4. *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.*

En su Art. 8 hace referencia a discriminación por embarazo: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

En su Art. 9 hace referencia a la indemnidad frente a represalias: *también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

Y, en su Art. 48 establece:

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

¹ Dicha norma establece las definiciones de acoso sexual y también discriminación por razón de sexo.

difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

La **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social** en su **Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social: *el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su **Art. 8.13.bis**. *el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo** considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** hace referencia a la misma materia. En su **Art. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

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 trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran 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

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 en su **Art. 8** incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. El **Art. 46 bis** dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

La **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** establece en el **Art. 148** que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En Aragón, la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón** que, en su **Art. 49** hace referencia a la igualdad en el empleo privado, concretamente al acoso sexual y acoso por razón de género.

Por último, para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991**, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

1. Un comportamiento de carácter sexual.
2. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter. “La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”²

² Herramienta de Apoyo Nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

3. Definiciones

3.1. Acoso sexual. El acoso sexual se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*. Las tipologías y comportamientos que pueden constituir acoso sexual se desarrollan en el punto 3.3. del presente documento.

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

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- d) Impartir órdenes vejatorias.
- e) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- h) Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- i) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- j) Utilización de humor sexista.
- k) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- l) Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, bisexuales, trans* o intersexuales.
- m) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, género, expresión de género o de su orientación sexual.
- n) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada

con las condiciones de trabajo.

3.3. Tipología de acoso por razón de sexo.³

3.3.1. Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

3.3.2. Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3.3.3. Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

3.4. Tipología de acoso por razón de sexo a causa de embarazo o maternidad.⁴

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo

^{3,4,5} Fuente:

http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

(información, documentos, equipamiento, etc...)

- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3.5. Grupos de especial atención a las conductas de acoso sexista.⁵

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Personas lesbianas, gays, bisexuales, trans* o intersexuales.

4. Plan de prevención del acoso sexual en AMASOL

Plantear un plan de prevención frente al acoso sexual en el ámbito laboral, responsabiliza a AMASOL frente a estas situaciones, a la vez que se hace hincapié en la sensibilización del personal laboral (ya que se sienten partícipes de la implementación de las acciones) ante relaciones igualitarias entre hombre y mujeres y se trabaja desde la base del problema.

El objetivo del plan de prevención es la sistematización de los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello. Estas acciones pueden ser:

- Establecer una declaración de principios: dónde recoger el compromiso de la dirección y toda la plantilla con la erradicación del acoso y la defensa de la dignidad de las personas que trabajan en la organización.
- Elaboración de material de información: decálogo de buenas prácticas y folletos informativos sobre conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.
- Formación: realizar acciones formativas en cuestiones de género cuyos contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas y no permisivas frente a actitudes sexistas.

5. Protocolo de intervención en materia de resolución de situaciones de acoso sexual en AMASOL

El/la presidente/a de AMASOL, en calidad de representante de la entidad y para formalizar la puesta en marcha de dicho protocolo, firmará el anexo 1, en el que se compromete a realizar acciones en contra del acoso sexual en el trabajo.

Es absolutamente necesario **garantizar el conocimiento** de este Protocolo por parte de todo el personal laboral de la entidad. El instrumento de **divulgación** se establecerá mediante el envío de circular (correo electrónico) a todos los trabajadores y trabajadoras que ya estén contratados/as y éstos/as se adherirán al mismo mediante la firma del anexo 2. Las nuevas contrataciones firmarán dicho anexo al comienzo de su relación laboral.

AMASOL designará también a una **persona responsable de la asesoría en materia de acoso**⁴ (en adelante, denominada PRA en el presente documento), con formación específica en materia de igualdad y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia. Todos los profesionales de AMASOL conocerán quién es la persona responsable. Funciones:

- Recepción de quejas y denuncias.
- Investigación sobre los hechos ocurridos.
- Reunión siempre por separado con las personas implicadas.
- Elaboración de un informe con toda la información recogida.
- Proponer soluciones
- Reunión con el equipo directivo en el caso de imponer sanciones
- Revisión de dichas sanciones (punto 5 del presente documento)

PRA asumirá dichas funciones mediante la firma del anexo 3, renovable anualmente. En el caso de manifestar una negativa a la continuidad de este cargo, AMASOL designará a otro/a PRA.

El procedimiento tiene que ser **ágil y rápido** en su desarrollo y desenlace, sin que perturbe en la medida de lo posible, el ritmo habitual del trabajo. También se ha de garantizar la **confidencialidad** de las acciones que des desarrollen con motivo de una queda y/o denuncia, así como de la privacidad de las personas implicadas en las mismas. De igual forma, se garantizará el anonimato de aquel/la profesional testigo que quiera denunciar una situación de acoso que haya presenciado.

Ante una situación de acoso sexual o sexista en el ámbito laboral, el procedimiento a seguir es el siguiente:

4.1 Presentación de denuncias: aquel/la profesional que se considere víctima de acoso sexual o sexista (punto 3 del presente documento), o cualquier otro/a profesional que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita

⁴ Dependiendo de la gravedad del caso, se valorará ampliar el equipo a dos personas para la resolución del mismo.

(anexo 4) ante PRA. Éste/a, en función de la gravedad de los hechos, establecerá iniciar un procedimiento de intervención y resolución ante situaciones leves o graves.

4.2 Procedimiento ante situaciones de acoso leves. PRA iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, el siguiente paso será confeccionar un informe sobre la denuncia (anexo 5), que se guardará encriptado en un archivo digital destinado para ello y al que sólo tendrá acceso PRA.

PRA entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento de situaciones de acoso leve, PRA expondrá a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral.

Se recomienda realizar una reunión de conciliación a la que asistirán ambas partes, pudiendo ser acompañadas a esta reunión de personas de confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado el proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada podrá solicitar que se abra otro procedimiento más formal (pudiendo ser lo establecido en el punto 4.3 del presente documento).

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la entidad.

4.3 Procedimiento ante situaciones de acoso graves o muy graves. En algunos casos, se recomienda pasar directamente a un tratamiento formal del conflicto. La denuncia, como en los casos leves, se puede presentar oral o escrita (anexo 4).

Ante situaciones más graves, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Se establecerá un plazo máximo para la resolución de los hechos.
- Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces, lo que aumenta la presión sobre ella.
- Informar a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.
- Garantizar la confidencialidad de la información, incluso en el caso de que se aporten testigos.
- Centrarse en los hechos denunciados.
- Es importante que en aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan también otras medidas pertinentes para

prevenir el agravamiento del problema.

- Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.

Además, PRA utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Con la aplicación de medidas se concluye el proceso. Se establecerán unas sanciones en función de las mencionadas en el punto 6 del presente documento y siempre quedará constancia de las mismas en el informe sobre la denuncia (anexo 5). Dicho informe se trasladará a la Junta Directiva de AMASOL.

Además:

- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Se tendrá especial cuidado en las declaraciones de terceros para que estas no sean malintencionadas ni fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada.
- Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.
- La persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada.
- AMASOL estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

Durante todos estos trámites se tendrá en cuenta:

- A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguien de su confianza.
- En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.
- Si la persona acosada lo considera oportuno, puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

6. Faltas y sanciones

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

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

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir.
- h) La impartición de órdenes vejatorias.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente.

- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

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

Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves: desplazamiento de uno a 3 meses, suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 16 días.

Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de 3 meses a 1 año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto en el caso en el que se pueda asegurar este puesto de trabajo. Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a nuevas **ofertas de empleo de la entidad** para obtener el puesto anterior.

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

6. Bibliografía

- *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015
- *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo*. Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer. 2011
- <https://siete-estrellas.com/wp-content/uploads/2016/11/PROTOCOLO-DE-ACOSO-SEXUAL.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

FIRMA DEL COMPROMISO DE ADHESIÓN AL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DE TODO EL PERSONAL LABORAL DE AMASOL.

AMASOL establece su compromiso de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de (NOMBRE DEL TRABAJADOR/A). De acuerdo con ese compromiso, AMASOL declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Por lo tanto, (NOMBRE DEL TRABAJADOR/A) manifiesto conocer dicho protocolo y mediante la firma del mismo, me adhiero a la política de buenas prácticas frente al acoso sexual. En el caso de ser víctima, (NOMBRE DEL TRABAJADOR/A), manifiesto conocer mis derechos. Asimismo, declaro que he sido informado/a por AMASOL de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir en el caso de incurrir en comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles

Zaragoza, ____ de _____ de 201__

Nombre del trabajador/a

AMASOL (Asociación de Madres Solas)

Fdo. _____

Fdo. PATRICIA DURÁN SAGUÉ
Presidenta de AMASOL

ANEXO 2

COMPROMISO DE AMASOL COMO ENTIDAD LIBRE DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. MANIFIESTO DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

AMASOL exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (personal laboral, personal voluntario, colaboradores, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

AMASOL se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo, así como al personal de nuevo ingreso.
- Realización de acciones formativas entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Designación de una persona, con formación específica en materia de igualdad y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Evaluación anual del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Zaragoza, ____ de ____ de 201___. AMASOL (Asociación de Madres Solas)

Fdo. PATRICIA DURÁN SAGUÉ
Presidenta de AMASOL

ANEXO 3

FIRMA DEL NOMBRAMIENTO COMO PERSONA RESPONSABLE ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

Yo, (NOMBRE DEL TRABAJADOR/A), con DNI _____ sido designado/a por AMASOL 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 el ámbito laboral,

Me comprometo a:

- Respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso
- 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/a por AMASOL de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Zaragoza, ____ de _____ de 201__

Nombre del trabajador/a

AMASOL (Asociación de Madres Solas)

Fdo. _____

Fdo. PATRICIA DURÁN SAGUÉ
Presidenta de AMASOL

*La vigencia de este acuerdo es anual, renovable año a año, mientras no declare mi disconformidad

ANEXO 4

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

SOLICITANTE

- ☐ PROFESIONAL AFECTADO/A
- ☐ TESTIGO (Indicar el nombre, si procede) _____
- ☐ OTROS/AS (PERSONAL VOLUNTARIO)

TIPO DE ACOSO

- ☐ ACOSO SEXUAL
- ☐ ACOSO SEXISTA
- ☐ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DE EMBARAZO O MATERNIDAD

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos _____

DNI _____ Sexo ☐ Hombre ☐ Mujer

Puesto de trabajo _____ Tipo de contrato _____

Teléfono/s de contacto _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

FECHA Y FIRMA

Fdo:

Este documento deberá ser entregado a la Persona Responsable de la Asesoría en Materia de Acoso

ANEXO 3

MODELO DE INFORME SOBRE LA DENUNCIA

SOLICITANTE ☐ PROFESIONAL AFECTADO/A ☐ TESTIGO (Indicar el nombre, si procede): _____ ☐ OTROS/AS (PERSONAL VOLUNTARIO)	TIPO DE ACOSO ☐ ACOSO SEXUAL ☐ ACOSO SEXISTA ☐ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DE EMBARAZO O MATERNIDAD
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA Nombre y apellidos _____ DNI _____ Sexo ☐ Hombre ☐ Mujer Puesto de trabajo _____ Tipo de contrato _____ Teléfono/s de contacto _____	
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA Nombre y apellidos _____ DNI _____ Sexo ☐ Hombre ☐ Mujer Puesto de trabajo _____ Tipo de contrato _____ Teléfono/s de contacto _____	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS 	
SANCIONES 	
FECHA Y FIRMA Fdo:	

Este documento deberá ser entregado a la Persona Responsable de la Asesoría en Materia de Acoso