Opción Sampedreña Protege

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA

OSP
HTTPS://NUESTRAOPCION.ES/ | C. FUENTE NUEVA, 15, 29670 SAN PEDRO ALCÁNTARA, MÁLAGA

Índice

1. **Compromiso de la empresa**

    1.1.- Mobbing o Acoso laboral de carácter general.

    1.2.- Acoso laboral discriminatorio.

        1.2.1 Acoso sexual y por razón de sexo.

        1.2.2 Acoso por razón de la orientación sexual e identidad sexual.

        1.2.3 Violencia Machista

    1.3.- Cómo distinguir el acoso sexual del mobbing

2. **Contexto normativo**

    2.1 Ámbito laboral.

    2.2 Ámbito penal.

3. **Tipos y conductas de acoso**

    3.1.- Tipos de acoso según su origen.

    3.2.- Grados de acoso.

    3.3.- Tipos de sanciones.

4. **Procedimiento de actuación frente a una denuncia de acoso**

    4.1.- Procedimiento informal.

    4.2.- Procedimiento formal.

    4.3.- Protocolo para actuar en casos de acoso en los que estén implicadas personas ajenas a la empresa.

5. **Preguntas frecuentes**

    5.1 Cuestiones que afectan a la víctima.

    5.2 Cuestiones que afectan al presunto acosador.

6. **Anexos**

7. **Bibliografía**

1.- Compromiso de la empresa

La **entidad Opción Sampedreña en adelante OSP,** adopta el presente protocolo de actuación y prevención ante la violencia machista y frente a todas aquellas manifestaciones de acoso que puedan surgir en el entorno laboral, comprometiéndose a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad, la integridad moral y física, así como la libertad sexual de las personas trabajadoras.

Este protocolo se hace extensible tanto a personas de dentro de la organización (ejecutiva y personas afiliadas) como apersonas que sin estar afiliadas tengan relación con la entidad o un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.

De este modo, el presente documento pretende dotar a **OSP,** de una herramienta en la lucha contra la Violencia Machista. Este protocolo será el elemento al que remitirse en caso de que se produzca un comportamiento de este tipo en el seno de esta entidad. **OSP**, al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso o Violencia dentro de su organización.

1.1.- Mobbing o Acoso laboral de carácter "general"

Antes de analizar el encaje jurídico del acoso laboral, es conveniente acercarse a este término y conocer algunas de sus definiciones aceptadas.

En primer lugar, destacamos la definición de la Organización Internacional del Trabajo que, en su Convenio nº 190 adoptado en junio de 2019, en el artículo 1.1 del mismo, establece que: **"*la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género"*.

Es preciso mencionar la definición clásica de **acoso laboral** de Heinz Leyman: ***situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o*** personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo**.**

Por otra parte, M. F. Hirigoyen, define "**acoso moral en el trabajo**" como ***cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo***.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define **el acoso moral** en el lugar de trabajo como ***un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad***.

Marco legal en España: Ley de acoso laboral:

Existe una pluralidad de normas a las que el trabajador que sufre acoso laboral puede acogerse, ya que esta situación es objeto de una amplia protección en nuestro Derecho. No obstante, la principal dificultad a la que se enfrenta el trabajador que sufre acoso laboral, suele estribar en reunir las pruebas necesarias para demostrar que está siendo víctima del mismo. En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los Trabajadores contemplan disposiciones relacionadas con el acoso laboral.

1.2.- Acoso laboral discriminatorio

El acoso laboral discriminatorio se produciría cuando el trato vejatorio, abuso de poder y demás conductas susceptibles de ser acoso tengan un móvil discriminatorio, que pueda basarse en el origen racial, las creencias religiosas, la ideología, el sexo de la persona, su orientación sexual y demás características de la persona que está siendo acosada.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que ***toda persona tiene los derechos y*** libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición**.**

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios y en el ámbito estatal, en el artículo 14 de la Constitución de 1978, proclama **el derecho a la igualdad y a la no discriminación**, **citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social**.

De este modo, dentro de una relación laboral se pueden dar varios tipos de **acoso discriminatorio**, como el **acoso sexual y por razón de sexo, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión sexual y características sexuales, el acoso por motivos raciales** o **el acoso por motivos religiosos**, entre otros.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reconoce en su artículo 2.1 el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación:

“Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El principio de no discriminación se extiende a todas las esferas del individuo, incluido el ámbito laboral. Dentro del acoso discriminatorio destacamos el acoso sexual y por razón de sexo, siendo el sexo de la mujer el factor determinante que origina este tipo de acoso discriminatorio, y el acoso por motivo de la orientación sexual de la persona en cuestión. No obstante, todos los demás tipos de acoso discriminatorio que puedan darse en el entorno de trabajo seguirán el mismo procedimiento establecido en este protocolo.

1.2.1.- Acoso sexual y por razón de sexo

En primer lugar, y en el contexto de la Unión Europea, destacamos la definición de **acoso sexual** que aparece en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo 92/131/CEE y que señala en su apartado segundo:

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

(...) hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Poco después, ahora en el contexto de la Organización de Naciones Unidas, se publicó la Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (29 de enero de 1992), donde se incidió en la vinculación de las desigualdades sufridas por las mujeres con los comportamientos sexuales inaceptables que recaen sobre ellas:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En el contexto actual, el Ministerio de Igualdad de España emplea la definición de **acoso sexua**l consignada en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

En cuanto al acoso por razón de sexo, aunque siempre ha estado muy vinculado al acoso sexual, lo cierto es que su importancia ha estado tradicionalmente en segundo plano, eclipsada por la preponderancia del concepto de acoso sexual.

Para definir el **acoso por razón de sexo**, nos remitimos de nuevo a la Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (29 de enero de 1992), donde se establece:

En el artículo 1 de la Convención se define la discriminación contra la mujer. En la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones concretas de la Convención, independientemente de que en ellas se mencione expresamente a la violencia o no.

En el marco español, si nos remitimos como hicimos con el concepto de acoso sexual, a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, encontramos la siguiente definición de acoso por razón de sexo: "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."

Como vemos, **acoso sexual y acoso por razón de sexo** son dos conceptos que habitualmente se enuncian conjuntamente y que están muy relacionados. Sin embargo abarcan campos distintos y su diferencia es objetiva:

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.

1.2.2.- Acoso por razón de la orientación sexual e identidad sexual:

La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce que, si bien se prohíbe la discriminación por razón de la orientación sexual o la identidad de género, las personas que forman parte del colectivo LGTBIQ+ sufren discriminaciones múltiples de forma más habitual en el ámbito laboral como, por ejemplo, hostigamientos provenientes de compañeros/as del trabajo. Igualmente, indican que las personas que conforman este colectivo tienen, por ejemplo, más dificultades para promocionar.

En la actualidad, se reconocen distintas orientaciones sexuales, como son:

- Heterosexualidad: personas que se sienten atraídas por las personas de su sexo opuesto.
- Homosexualidad: personas que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo.
- Bisexualidad: personas que se sienten atraídas por personas de uno y otro sexo.
- Pansexualidad: personas que se sienten atraídas por otras personas, sin que el sexo o el género de éstas, o cualquier otro factor, influya en dicha atracción.
- Asexualidad: personas con bajo o nulo nivel de atracción por otras personas.
- Demisexualidad: personas que no suelen sentir atracción por otra persona, salvo que se hubiera formado con ésta un vínculo emocional que no tiene por qué ser romántico.

Sobre la identidad de género, La Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) expone que la palabra *género* se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para las personas de uno y otro sexo. Desde una perspectiva psicológica, identificamos tres elementos básicos dentro del género:

- La asignación de género: tiene lugar en el momento del nacimiento y está directamente relacionada con su sexo biológico.
- Los roles de género: son un conjunto de deberes, prohibiciones, expectativas o modelos de conducta que se consideran apropiados o no, en función del sexo biológico de cada persona.
- La identidad de género: es íntima y personal y, además, puede ser fluida y cambiante. En la actualidad, se reconocen identidades de género muy diversas, entre otras:
    - Cisgénero: persona que se identifica con los roles de género que lleva aparejados el sexo con el que nació.
    - Transgénero: persona que no se identifica con los roles de género que lleva aparejados el sexo con el que nació. Debemos evitar confundir este término con la transexualidad, que implica una transición al sexo con el que la persona se identifica tras sufrir disforia de género.
    - Género fluido: persona que no tiene una identidad de género fija, sino que fluye entre los roles de género marcados por la sociedad para uno y otro sexo.
    - Género no binario: persona que no se identifica con los roles de género establecidos por la sociedad para ambos sexos. Asumen una identidad de género que no encaja en el binarismo socialmente establecido.
    - Queer: personas que no comparten las etiquetas o las normas establecidas socialmente relativas al sexo y al género, por lo que no se encasillan en ninguna identidad.

Todas las conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual e identidad de género quedan recogidas en el artículo 3 de la recién aprobada Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

Acoso discriminatorio: *Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (...)*

m) ***LGTBIfobia:*** *Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*

n) ***Homofobia****: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*

ñ) ***Bifobia****: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*

o) ***Transfobia****: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.*

p) ***Inducción, orden o instrucción de discriminar****: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.*

Por tanto, el **acoso por razón de identidad de género** hace referencia a cualquier acto o comportamiento hostil para con las personas que no se identifican con los roles del género que socialmente se les impusieron o, en su caso, que no cumplen con los cánones y las etiquetas que les fueron socialmente preestablecidas y el **acoso por razón de la orientación sexual** comprende toda conducta hostil dirigida al colectivo LGBTI por el mero hecho de sentir una atracción sexual diferente a la heterosexual.

1.2.3 – Violencia Machista:

El término Violencia Machista hace referencia a una violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Se produce por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tanto en el ámbito público como en el privado, y tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico. La violencia machista se puede manifestar en los ámbitos de la pareja, familiar, laboral, social o comunitario, digital, institucionales, vida política y esfera pública de las mujeres, educativo y otras formas que lesionen o puedan lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres.

1.3.- Cómo distinguir el acoso sexual del mobbing

Para discernir si se está sufriendo una situación de acoso sexual, podemos atender a los criterios establecidos la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991 en su artículo primero, que establece que las conductas de naturaleza sexual afectan al hombre y a la mujer en el trabajo si:

1. *Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
2. *Existe negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o*
3. *Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.*

El *mobbing* o acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por *mobbing* toda conducta, práctica o comportamiento, que se produce 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, sin que exista un componente sexual o de género que motive ese hostigamiento.

El *mobbing*, según la Organización Mundial para la Salud, es el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral. La OMS, indica varios factores que determinan que un comportamiento sea *mobbing*:

-Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue seis meses.

-Que sea frecuente y suceda por lo menos una vez a la semana.

-Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea una situación de mal ambiente generalizado.

-Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.

-Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo con historial deconflictividad.

A modo aclaratorio y para resolver las dudas que puedan generarse (por tratarse de conceptos tan fronterizos y similares), indicamos que los comportamientos que puedan encajarse en uno y otro tipo de comportamientos, implicarán acoso sexual o acoso por razón de sexo, siempre que la connotación, naturaleza y motivación sea sexual se deba a un motivo de discriminación por sexo.

2.- Contexto normativo

- Constitución Española, artículos 10,14,15, 16 y 18.
- Código Penal, artículos 184, 172 ter y 173.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 854: acoso psicológico en el trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 476: el hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.

- Requisitos de prevención de riesgos psicosociales que exige la NOM035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Estatuto de los Trabajadores. Artículo 50 (Extinción de la relación laboral por incumplimientos graves y culpables del empresario).
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2.1.- Ámbito laboral.

El acoso laboral ha tenido un encaje relativamente reciente en nuestro ordenamiento jurídico. En primer lugar, fue regulado por las instituciones europeas mediante la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo 2001/2339. Como normas dictadas para luchar contra este tipo de acoso podemos citar, dentro del entorno europeo, la Directiva 2000/43/CE del Consejo; 2000/78/CE del Consejo; 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo; 2004/113/CE del Consejo y la 2006/54/CE. Algunas de ellas con un ámbito de aplicación más amplio que el propio del acoso, pero que, en todo o en parte, se ocupan de tratar esta materia. El título competencial que autoriza a las instituciones europeas para tratar este tema es el artículo 13.1 del Tratado de la Unión Europea.

Las primeras Directivas de las mencionadas anteriormente, fueron traspuestas mediante la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que introduce modificaciones reseñables en Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, donde se recogen sanciones en los supuestos de acoso laboral. Posteriormente, se aprobó una muy importante Ley en esta materia, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta normativa internacional se ha de poner en consideración junto con el artículo 14 y el 35.1 de la Constitución Española así como con el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, que fue modificado recientemente por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

Artículo 17. ***No discriminación en las relaciones laborales****.*

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Asimismo, el artículo 4.2.f del Estatuto de los Trabajadores relativo a los derechos de los trabajadores/as señala que: *en la relación de trabajo,* ***los trabajadores tienen derecho*** *(...) al* ***respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.***

Por otro lado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales recoge la obligación del empresario de promover y garantizar la seguridad y salud en el entorno laboral. De esta manera, al ser el acoso laboral un riesgo psicosocial, la Ley establece que los empleadores deben evaluar y prevenir dichos riesgos, incluido el acoso laboral en el lugar de trabajo (al atentar contra derechos fundamentales de la persona).

El acoso laboral requiere de la adopción de medidas para proteger la integridad física y mental de los trabajadores/as, buscando fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta obligación se materializa en los artículos 14.2, 15.1, 15.2 y 25 de dicha Ley. Destacamos el artículo 14.2 de la misma:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...)”

El incumplimiento de esta exigente obligación de garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso laboral, y en general psicosocialmente tóxicas, conlleva la acción extintiva del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores por incumplimiento grave y culpable de la empresa respecto a sus obligaciones. Esta extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave por parte del empresario está recogida en el artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores:

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: (...) c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la indemnización correspondiente por la extinción contractual así como la correspondiente a la lesión de sus derechos fundamentales en relación con el acoso laboral sufrido.

En lo que respecta al funcionamiento de Partidos Políticos que nos atañe, la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, en su Disposición final quinta. Modificación de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, añade un nuevo apartado, al final del artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, con la siguiente redacción:

“Los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo que ocupen.”

2.2.- Ámbito penal.

A continuación señalamos el marco legal en el ámbito penal relacionado con el acoso laboral, destacando los artículos del Código Penal que pueden ser aplicados en este tipo de situaciones:

Artículo 172.1: Este artículo se refiere al delito de injurias graves, estableciendo que quien, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, impute a otra persona hechos que, de ser ciertos, constituirían un delito de acoso laboral, podrá ser castigado con pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses. Esto implica que, si una persona acusa falsamente a otra de cometer actos de acoso laboral, puede incurrir en un delito de injurias graves.

Artículo 173.1: Este artículo establece que aquel que inflige a otra persona un trato degradante, humillante o que atenta contra su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años. Destacamos el segundo párrafo del artículo 173.1: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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.”

También podemos señalar que se trata de generar en la víctima un estado de desasosiego mediante el hostigamiento psicológico que humilla a la misma constituyendo una ofensa a la dignidad.

Artículo 174: Este precepto sanciona a quien cause a otro una situación de miedo, angustia o inseguridad grave mediante la realización de actos de persecución o vigilancia constante. En el ámbito laboral, esto se puede manifestar a través de un comportamiento intimidante, amenazante o hostil por parte de un superior, compañero de trabajo o subordinado, que genere un ambiente laboral tóxico y perjudicial para la víctima. La pena establecida por este artículo puede ser de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a dieciocho meses.

Aunque el Código Penal español no cuenta con un artículo específico que aborde el acoso laboral de manera exclusiva, existen disposiciones legales que pueden ser aplicadas en casos de esta naturaleza. Los artículos 172.1, 173.1 y 174 son los principales mecanismos legales que pueden ser utilizados para abordar el acoso laboral en el ámbito penal, siendo el más importante el segundo párrafo del artículo 173.1.

Las conductas que implican acoso sexual y acoso por razón de sexo están tipificas de forma concreta en el Código Penal, artículo 184:

1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

3.- Tipos y conductas de acoso laboral

Todo acto de maltrato psicológico y de acoso en el entorno laboral puede llevarse a cabo mediante dos formas:

- Maltrato psicológico pasivo: definido como la falta de atención con la víctima.
- Maltrato psicológico activo: definido por el trato degradante continuado que ataca la dignidad de la persona.

Conductas Verbales

- Bromas ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios y/o murmuraciones sobre el comportamiento personal o profesional del trabajador/a.
- Imitar al trabajador/a, burlarse de él/ella o proferir insultos o críticas a su vida personal, expresión de género, credo, raza u orientación sexual.
- Comentarios ofensivos con el fin de incomodar a la persona trabajadora en público, frente a sus superiores o frente a sus compañeros/as de trabajo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de un sexo o de su inclinación sexual.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Difusión de rumores sobre la vida personal de los trabajadores/as.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por el trabajador/a, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas o soluciones.
- Comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo ya sea a través de llamadas por teléfono, correos electrónicos y dispositivos derivados.
- Comentarios que tengan como objetivo la vejación o humillación de la persona

trabajadora por su condición sexual, orientación sexual, identidad de género, raza, credo u otras características personales del trabajador/a.

- Conductas y comentarios explícitos o implícitos dirigidos 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.
- 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 y la conservación del mismo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de poder.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Ignorar o excluir al trabajador o trabajadora, hablando solo a una tercera persona, simulando su no existencia “ninguneándolo”.
- Gestos, obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, amenazante o con carácter vejatorio.
- Invadir la privacidad de la persona acosada, interviniendo su correo, armario, cajones, etc.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual, orientación sexual, credo, raza u otras características de la persona, como su forma de vestir, de andar, etc.
- Excluir a la persona en cuestión de las fiestas organizadas por la empresa y otras actividades sociales.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente el trabajo con vistas de atacar al trabajador/a o encontrar formas de acusarle de algo.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o inasumibles, con el fin de sobrecargar a la víctima.

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.
- Empujones, zancadillas, bofetadas o cualquier agresión que implique contacto físico entre agresor/a y agredido/a.

3.1.- Tipos de acoso según su origen.

Se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/as. Es el acoso laboral que se produce en el trabajo entre compañeros, generalmente haciendo el vacío al otro compañero, ninguneo, burlas, eliminación de los grupos de Whatsapp, etc.
- **Acoso vertical descendente:** mando - subordinado/a. Es el acoso laboral que se produce entre un superior jerárquico (Gerente, Jefe de sección, Jefe de Departamento, Supervisor, Encargado…etc.) y cualquier subordinado.
- **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a - mando. Es el acoso laboral que se produce de subordinados a jefes. Es el menos habitual.

Aparte de estas categorías generales, también podrían darse otras situaciones de acoso que también serán abordadas en este protocolo.

- **Situación de acoso con el cliente:** entre empleados/as y clientes finales o viceversa.
- **Situación de acoso con un proveedor de servicio**: entre empleados y los prestadores de un servicio contratados por la empresa y viceversa.

3.2.- Grados de acoso.

Dentro de los procedimientos de prevención y actuación para eliminar y erradicar el acoso laboral o el mobbing, y el resto de tipos de acoso laboral (sexual, por razón de sexo etc.) se pueden establecer distintos niveles de gravedad: leve, grave y muy grave.

Es relevante saber que cualquier tipo de conductas son indebidas e inadmisibles. La gravedad de esa conducta dependerá en la mayoría de los casos del tipo de conducta, de la intensidad, y de si ha sido una conducta puntual o repetitiva en el tiempo.

Tal y como se ha expuesto a lo largo de este informe, la doctrina jurisprudencial determina la importancia de que esa conducta de hostigamiento sea repetitiva en un tiempo determinado para ser constitutiva de mobbing. No obstante, tener una conducta de este tipo puntual también puede ser susceptible de una máxima gravedad, sin necesidad de ser repetitiva. Por ejemplo, en el ámbito del acoso sexual, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, entre muchos otros.

A continuación, establecemos tres niveles de gravedad dentro de una escala preestablecida donde mostramos algunos ejemplos que pueden orientar a la hora de determinar la gravedad de la conducta, aunque como se ha comentado, no solo dependerá de realizar estos hechos, sino que se tendrá que analizar en el procedimiento correspondiente los demás factores (contexto, repetición, estado de la víctima entre otros):

Gravedad	Situación
LEVE	**Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes, bromas, comentarios sobre las características personales de las personas trabajadoras, comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, miradasinsinuantes, etc.).**

GRAVE	**Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido vejatorio (comentarios directos dañinos sobre la vida personal de la persona trabajadora, o sobre su carrera profesional, preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.**
MUY GRAVE	**Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como empujones, puñetazos, hostigamiento repetitivo, insultos continuos que impiden el desarrollo del trabajo, abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.**

3.3.- Tipos de sanciones.

Los convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos de acoso laboral o mobbing o los códigos de conducta internos, pueden regular sanciones para los comportamientos que tengan la dimensión de acoso laboral, en todas sus formas y manifestaciones.

Legalmente, los regímenes sancionadores se circunscriben a la negociación colectiva y al Estatuto de los Trabajadores. Estos documentos deben recoger una serie de conductas que se consideren infracciones y las sanciones que les correspondan. Igualmente pueden catalogarse las infracciones como leves, graves o muy graves, o en definitiva la escala que proceda.

No obstante lo anterior, la empresa podrá sancionar de forma motivada y por escrito al trabajador/a que haya acosado a otro trabajador/a cuando haya quedado acreditada de forma inequívoca la comisión de ese comportamiento.

Esta sanción, con independencia de su alcance podrá ser impugnada por el trabajador/a sancionados ante los tribunales de lo social competentes.

Las sanciones susceptibles de imponerse a un trabajador/a por estos motivos son:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Existen circunstancias agravantes de las conductas de acoso:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

4.- Procedimiento de actuación frente a una denuncia de acoso.

Cuando aparece una situación susceptible de calificarse como acoso laboral de cualquier tipo es necesario que la empresa la aborde de forma ordenada y clara en un procedimiento interno acotado que pueda proteger a la posible víctima y respetar la presunción de inocencia del presunto acosador/a. Es importante que el procedimiento sea objetivo y aséptico de tal modo que no se prejuzguen los supuestos comportamientos, ni se otorgue plena credibilidad a ninguna de las partes. Deberá recabarse la prueba disponible y ambas partes tendrán derecho a ser oídos.

El procedimiento debe ser **transparente y accesible** para las partes, debiendo preservar el derecho a la intimidad y a la protección de los datos de las partes implicadas.

Debemos establecer lo que se considera la e**structura interna al partido y lo que se considera estructura externa al partido**:

- **Interna:** Personas que componen tanto la Comisión Ejecutiva, como la Asamblea Consultiva.
- **Externa:** Personas afiliadas y Simpatizantes, que teniendo o no funciones encomendadas por OSP tanto en comisiones como en otros grupos de trabajo, tengan relación con el partido. Proveedores, colaboradores u otras figuras cuya relación en la que se denuncie la situación de acoso tenga consecuencia directa con la actividad del partido. Otros órganos de trabajo que se puedan derivar de la actividad directa del partido en el ámbito municipal o supramunicipal.

4.1.- Procedimiento informal.

Este procedimiento se inicia cuando la víctima transmite: **verbalmente** por sí misma, a través de representantes legales, o por cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso a algunas de las personas designadas por la empresa para recoger estas denuncias. En este sentido, en la estructura de OSP, se asigna al personal que conforma el núcleo de la ejecutiva; presidencia, vicepresidencia, secretaría, vicesecretaría, tesorería o portavocía, como receptoras de la denuncia para los expedientes de acoso laboral o mobbing.

Este procedimiento es potestativo, se podrá acudir directamente al procedimiento formal. El procedimiento informal está concebido para tramitarse con agilidad ante hechos muy claros en un sentido u otro, **y en todo caso, únicamente para casos leves de acoso laboral, independientemente del tipo que sea**. Si la labor probatoria que requiere la situación es más profunda, será recomendable concluir el procedimiento informal y abrir un procedimiento formal, incluso en casos leves.

La persona que haya recibido la denuncia deberá convocar en dos o tres días un órgano instructor o una persona para tramitar la denuncia. La persona receptora de la denuncia formará parte del órgano instructor o será la única persona de instruir el expediente si la complejidad del asunto lo permite.

En el plazo de 6 o 7 días desde que se nombre la persona o comisión encargada de tramitar el expediente, deberá valorarse: la consistencia de la denuncia, la propuesta de las actuaciones que resulten pertinentes (proponer la aportación de pruebas, testimonios o la versión de la otra parte implicada) o la apertura de un procedimiento formal.

Es posible contar con el asesoramiento de un profesional especializado externo que ayude al instructor/ órgano instructor a gestionar el expediente y que le asesore sobre la pertinencia de tramitarlo mediante un procedimiento u otro.

El procedimiento informal concluirá con un informe de conclusiones emitido por su instructor/ órgano instructor en el que indicará si la situación de acoso ha concluido o si debe iniciarse un procedimiento formal.

A la vista de este informe, la entidad podrá tomar medidas como amonestaciones si así lo considera.

Este procedimiento es estrictamente confidencial y la víctima podrá entablar comunicación únicamente con el instructor o la comisión instructora si así lo desea. Este procedimiento informal tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora.

Se adjunta como Anexo I, un documento a suscribir por los participantes en el expediente que recoge su obligación de confidencialidad sobre todas las cuestiones relacionadas con este tipo de expedientes.

En resumen, el **procedimiento informal** tendría las siguientes fases:

- Inicio del procedimiento generalmente de forma verbal.
- Reunión del instructor o comisión de tramitación de la denuncia.
- Investigación.
- Informe de conclusiones.
- Fin del acoso, sanción o inicio de procedimiento formal.

4.2.- Procedimiento formal.

Esta actuación tiene lugar cuando el procedimiento informal es insuficiente o inadecuado para investigar la situación de acoso que se ha producido (si se trata de una situación compleja o de mayor gravedad).

El procedimiento se inicia por denuncia **escrita** o, como continuación del proceso informal. La denuncia debe presentarse ante la comisión o la persona encargada de su recepción. Junto a la denuncia, deberán aportarse tantas pruebas como se considere oportuno para la correcta investigación de los hechos y se podrán proponer testigos.

En la estructura de OSP, se asigna como responsable de la tramitación al personal que conforma el núcleo de la ejecutiva; presidencia, vicepresidencia, secretaría, vicesecretaría, tesorería o portavocía, como receptoras de la denuncia para los expedientes de acoso laboral o mobbing.

A continuación, la persona que haya recibido la denuncia nombrará oficialmente y formará parte de la comisión instructora (en adelante, CI) que será el órgano que instruya el expediente. La Comisión Instructora de OSP, estará formada por las personas designadas oficialmente a tal efecto, con un máximo de 5 en caso necesario por la complejidad de la investigación. Es muy recomendable que las personas que integren la Comisión Instructora tengan formación en prevención de acoso laboral.

Entre los miembros de la CI se aconseja que se encuentre el/la responsable de la entidad y si no cuentan con formación y/o experiencia en materia de igualdad se aconseja contar con asesoramiento de personas expertas o abogado/a.

En caso de que alguna de las personas que hayan pasado a formar parte de la Comisión Instructora sean parte implicada en el presunto acoso, se podrá designar a una persona sustituta. La instrucción se hará, en todo caso, por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e 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.

Con respecto a la investigación, la CI que instruya el expediente, ordenará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. También dará audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La entidad pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Ninguna de las partes podrá, en ningún caso, dirigirse a una o varias personas de las que conforman la CI a modo de intimidación o similar, como tampoco podrán hacerlo para consultar dudas o comentar cualquier cuestión relacionada con la gestión del expediente. La comunicación entre las partes implicadas en la gestión del expediente y las partes que conforman la CI, durante la gestión del mismo, será la estrictamente necesaria para no perjudicar las tareas inherentes a los puestos de trabajo que cada una de las personas ostente. Cualquier duda o consulta que se pretenda elevar a la CI deberá remitirse y ser respondida por escrito, por cuestiones de trazabilidad de la consulta.

En primer lugar, se dará audiencia a todas las partes implicadas. Para ello, se les notificará por escrito indicando lugar, fecha y hora de la audiencia y especificando el deber de confidencialidad y sigilo que han de respetar desde el momento en que son notificadas.

En dicha audiencia, tanto la parte denunciante como la denunciada podrán proponer los testigos que consideren oportunos, siempre que su comparecencia resulte relevante para la gestión del expediente. Tras la audiencia, se ofrecerá un plazo a la persona denunciada de dos días desde la celebración de la misma para la aportación de pruebas.

La persona denunciada tendrá derecho a revisar las pruebas que se hubieran aportado en su contra en el momento de la audiencia. Si resultara necesario, se tomarán las medidas que se consideren oportunas para hacer anónimos los documentos por cuestiones de protección de datos.

Vencido el plazo para la proposición de pruebas, únicamente podrán aportarse pruebas relacionadas con hechos de nuevo conocimiento o, en su caso, con los que hubieran tenido lugar habiendo ya vencido el plazo de aportación de pruebas. La CI será la encargada de revisar estas pruebas. En caso de que la otra parte quiera proceder a su revisión, deberá solicitarlo por escrito a la comisión instructora, en aras de que ésta le pueda indicar fecha y hora para proceder a ello. Sólo podrán revisarse las nuevas pruebas aportadas.

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. La víctima podrá tratar únicamente con la comisión instructora si así lo desea.

La comisión Instructora deberá abrir el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Tal expediente estará formado por el conjunto de documentos que acrediten las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos. Se levantará acta de todas las testificales, que deberá ser firmada por todas las personas asistentes.

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y el levantamiento de actas que proceda. También dará fe del contenido de las mismas, así como de los acuerdos, y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Deberá comunicarse la situación a la Dirección de la empresa, de manera confidencial, para que ésta, en su caso, adopte las medidas cautelares que considere

oportunas. Tales medidas cautelares deberán estar dirigidas a impedir que los hechos denunciados puedan continuar, así como a evitar cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante.

En ningún caso estas medidas podrán suponer un perjuicio o menoscabo para las condiciones laborales de la presunta víctima. Tampoco podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas. La persona denunciante deberá aceptar las medidas cautelares de forma libre y voluntaria. En los casos en que una de las medidas cautelares consista en el cambio de puesto de trabajo a la presunta víctima, será esta misma persona quien deberá aceptar este cambio de puesto.

El procedimiento formal debe garantizar: la audiencia de las partes implicadas y la formulación de las alegaciones que cada una considere oportunas; que presunta víctima y acosador/a estén en todo momento informadas del estado en el que se encuentra el expediente; y que los interesados conocen sus derechos en el procedimiento (como por ejemplo que les puede acompañar un representante legal de la plantilla).

Como sucediera con el procedimiento informal, debe garantizarse la confidencialidad del expediente, de todas las diligencias que se realicen y de los datos (de cualquier índole) que se obtengan con motivo de su tramitación. Facilitamos como Anexo I, un documento a suscribir por todos los participantes en estos procedimientos.

La instrucción del procedimiento formal concluye con un informe de conclusiones que servirá de base para que la dirección tome las medidas disciplinarias que considere.

Cuando se constate la existencia de acoso, se dará traslado del informe de conclusiones a la Dirección de la empresa, que adoptará, en un plazo máximo de 10 días, cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

Finalizado el procedimiento y constatada la situación de acoso, la comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas: apoyo psicológico y social a la víctima; modificación de las condiciones laborales de la víctima, previo consentimiento de la misma si las entiende beneficiosas; adopción de medidas de vigilancia en protección a la persona acosada; formación o reciclaje profesional para la actualización profesional de la persona acosada cuando ésta hubiera permanecido en situación de Incapacidad Temporal por un periodo de tiempo prolongado; evaluación de riesgos psicosociales en la empresa, o cualesquiera otras medidas que se consideren procedentes y beneficiosas para la víctima.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI. Por su parte, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.

El procedimiento debe ser ágil pero también debe asegurar una tramitación adecuada. Sólo de esta forma es posible poner fin a las conductas de acoso y proteger a la víctima, sin causar daños en la dignidad y honor del presunto acosador/a. El plazo orientativo de este tipo de procedimientos es de 20 días naturales. El derecho a ser asistido/a por una persona de confianza (sea o no de la RLPT), por un abogado, etc., no podrá dilatar indebidamente el procedimiento.

Este procedimiento formal se podrá seguir para cualquier otro tipo de discriminaciones que se lleven a cabo en el ámbito laboral de la empresa, concretamente para aquellas discriminaciones de las contempladas en el apartado 3.2 de este protocolo como por ejemplo discriminación por razón de identidad de género, discriminación por orientación sexual o mobbing.

En resumen, el **procedimiento formal** tendría las siguientes fases:

- Inicio del procedimiento formal (por escrito).
- Nombramiento de la Comisión Instructora.
- Investigación: diligencias, pruebas y actuaciones.
- Medidas cautelares si fueran necesarias.
- Informe de conclusiones.
- Adopción de medidas correctoras si procede. Apertura de expediente disciplinario, si corresponde.
- Fin del procedimiento.

4.3.- Protocolo para actuar en casos de acoso en los que estén implicadas personas ajenas a la entidad.

Existe la posibilidad de que se produzcan comportamientos susceptibles de ser considerados acoso laboral en el ámbito de las relaciones profesionales entre los trabajadores y trabajadoras de una empresa y proveedores de servicios o clientes, asi como de personas que, siendo afiliadas o afines al partido, no forman parte de la estructura interna del mismo. En estos casos, no puede arbitrarse un procedimiento interno que "sancione" o investigue a una persona ajena a la empresa, pero sí pueden adoptarse medidas que permitan limitar estas situaciones. En este protocolo proponemos las siguientes:

Medidas comunes en la gestión de comportamientos de acoso que impliquen a proveedores de servicios o clientes, personas afiliadas o afines.
Medidas Comunes
Es conveniente que la persona o comisión que haya designado la empresa para recibir denuncias o comunicaciones de cualquier tipo de acoso laboral por parte de trabajadores/as pueda recepcionar también este tipo de denuncias referidas a terceros.
Para el caso de personas afiliadas y simpatizantes
-Trasladar la queja a las personas responsables de la gestión.
-Tratar de dilucidar si realmente ha tenidolugar la situación de acoso.
-En caso de confirmar la situación de acoso: advertir a la persona para que este comportamiento cese inmediatamente.
-Si la situación continúa: • Se advertirá a la persona que comete el acoso que no se va a tolerar ese comentamiento y que se tomarán medidas si continúa. • Se puede eximir al trabajador/a acosado/a de que tenga contacto con su acosador/a.
-Si la situación persiste, se procederá a dar de baja a la persona afiliada, rompiendo cualquier tipo de relación de responsabilidad del partido en el caso de que la tuviese. - La persona que presenta la denuncia será asesorada sobre los medios para denunciar formalmente esta situación.

5.- Preguntas frecuentes.

A continuación recopilamos algunas de las cuestiones que se plantean de forma recurrente en este tipo de situaciones desde la perspectiva de las partes implicadas:

5.1.- Cuestiones que afectan a la víctima

-¿El expediente se hará público? ¿Podrían llegar a conocerlo otros compañeros?

No, el procedimiento debe tramitarse de la manera más rigurosa y confidencial posible dentro del marco de actuación y protección de las partes implicadas. La entidad debe velar para que no se produzca ninguna filtración en el ámbito interno de la compañía ni externo.

-¿A quién se lo debo comunicar? ¿por qué vía? ¿debo acudir a una comisaría a denunciar? ¿en qué casos?

Es necesario comunicárselo a alguna de las personas encargadas de recepcionar la denuncia designadas por la entidad que constan en el presente protocolo. Si no hubiera nadie específicamente encargado de esta labor, se comunicará la situación al superior jerárquico inmediato.

Dependiendo de la gravedad de las conductas y comportamientos recibidos por la víctima, será recomendable acudir a una dependencia policial que corresponda. Si existe riesgo físico o psíquico para la persona agraviada, se recomienda acudir inmediatamente a los cuerpos de seguridad, donde la víctima será asesorada sobre la conveniencia de denunciar formalmente los hechos.

Además, la persecución de algunas de estas conductas podría prescribir con el paso del tiempo y los elementos probatorios del acoso podrían perder consistencia o estar indisponibles, por ello si se va a denunciar, es recomendable hacerlo lo antes posible.

-¿Tengo que continuar trabajando con esa persona?

La empresa debe procurar que los trabajadores/as implicados no trabajen físicamente en el mismo lugar en tanto se aclaren los hechos. Se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas. Tales medidas cautelares deberán estar dirigidas a impedir que los hechos denunciados puedan continuar, así como a evitar cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante. Las comunicaciones entre los implicados deben restringirse a las estrictamente necesarias por motivo del desempeño

profesional y siempre por escrito.

Es posible solicitar teletrabajo si la situación empresarial y el puesto de trabajo lo permiten.

Si los trabajadores/as tuvieran que coincidir en el puesto de trabajo por que la empresa no disponga de medios suficientes para que trabajen de forma separada, deberá realizar una labor de vigilancia estrecha de la relación laboral de los implicados.

-¿Podría dejar de acudir a trabajar por haber sufrido acoso? ¿Estos días computarán como vacaciones o libre disposición?

Con carácter general, el/la trabajador/a supuestamente acosado/a debe continuar acudiendo a su puesto de trabajo salvo que la empresa le dé instrucciones en otro sentido. Como se ha indicado, la empresa debe proveer a la víctima de un puesto de trabajo separado del presunto acosador/a.

La víctima podría causar baja médica si así lo determina la Mutualidad o el médico de cabecera correspondiente, aplicándose en ese caso el régimen previsto para la incapacidad temporal que haya sido diagnosticada.

Si la empresa no puede ofrecer un entorno laboral separado, ni la opción de teletrabajar, ni a la víctima se le ha reconocido una baja médica, podrá solicitar a la empresa el disfrute de sus vacaciones o los días de asuntos propios que correspondan.

La ausencia de la víctima de su puesto de trabajo sin la debida autorización de la empresa puede implicar el abandono del puesto de trabajo y por tanto podría dar lugar a su despido.

-¿Puedo solicitar una baja médica?

Como se ha indicado, la presunta víctima podrá acudir al servicio médico que corresponda, obteniendo o no el reconocimiento de una baja médica en función del diagnóstico que reciba.

-¿Tengo algún plazo para poner en conocimiento de las personas receptoras de las denuncias estos comportamientos?

En cuanto a las posibles acciones que se deban tomar contra el presunto acosador/a, es clave comunicar los hechos a la empresa con la mayor celeridad posible, ello otorga en primer caso credibilidad, permitirá tomar las medidas correctas de forma

inmediata y facilitará que las pruebas y testimonios sean recientes y por tanto más realistas.

-¿A quién debo comunicar la situación de acoso si procede de un encargado/a de gestionar estas situaciones?

Tal y como se refleja en el apartado 4 de este protocolo, la empresa suele designar varias personas receptoras de denuncias, por lo que se acudirá a la otra persona designada que no haya sido implicada. No obstante, en el supuesto en el que solo exista una persona receptora de denuncia y sea el presunto acosador, la víctima acudirá a la persona que ocupe un cargo superior. Si no existiese nadie a quien acudir, es conveniente notificar los hechos a la Inspección de Trabajo o acudir a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

-¿Qué protocolo se sigue si el acoso procede de un cliente/compañero/proveedor de un servicio/una persona ajena a mi empresa?

Este protocolo de acoso laboral o mobbing es de aplicación no solo de forma interna en la empresa. También es susceptible de desplegar efectos cuando las conductas y comportamientos de acoso o su recepción, recaigan sobre personas ajenas a la empresa que tengan relación con su personal: clientes, proveedores de servicios o cualquier tercero.

En este sentido el proceso será específico y no podrá sancionar a trabajadores/as de fuera de la estructura de la empresa, pero puede servir para tomar medidas de prevención y para resolver contratos de prestación de servicio, si los proveedores de estos incurren en comportamientos inadecuados.

-¿Van a despedir inmediatamente a la persona acosadora? ¿Se van a tomar algunas medidas cautelares en el momento que se denuncie el acoso?

La empresa no debe despedir al presunto acosador/a en tanto no dilucide su responsabilidad a través del procedimiento que se ordena en este protocolo. No obstante, si los hechos se hubieran producido de forma flagrante y notoria y fueran de tal gravedad como para ser sancionados con el despido, la empresa podría llevarlo a cabo de forma razonada y siguiendo los cauces habituales que emplee en otros despidos.

Ante una situación de maltrato, es aconsejable que la empresa, tome de forma interna las medidas cautelares necesarias para prevenir la repetición de este tipo de comportamientos, así como las represalias recibidas por la víctima por parte del presunto acosador.

En paralelo y si existiese una situación de peligro perceptible para alguna de las partes, la empresa, de oficio, podrá interponer a través de su representante legal la denuncia que corresponda ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

5.2.- Cuestiones que afectan al presunto acosador.

-¿Qué debo hacer si elevan una queja contra mí?

En primer lugar, valorar si los hechos que se le imputan son ciertos. De ser así es recomendable reconocerlos y ofrecer una disculpa a la víctima. Ello, sin perjuicio de las sanciones que puedan derivarse, facilitaría la resolución del conflicto.

Si los hechos por los cuales se acusan a un trabajador/a no fuesen veraces, tendrá la oportunidad de esclarecer la situación a través del procedimiento interno que se cree a tal efecto, en el que se podrán aportar las pruebas de las que cada parte intente valerse.

-¿Qué derechos tengo?

El procedimiento creado para arbitrar este tipo de situaciones ha de ser transparente y justo para ambas partes, con pleno respeto a la presunción de inocencia. Ambas partes tendrán derecho a manifestar su versión de los hechos y a ser escuchados.

No se trata de un procedimiento judicial, sino de un proceso interno que quedará registrado en los archivos de la empresa, sin que su resolución se publique en ninguna base de datos. El proceso se regirá igualmente por el respeto a la presunción de inocencia del supuesto acosador/a.

-¿Cómo puedo defenderme de estas acusaciones? ¿Puedo realizar alegaciones?

El procedimiento prevé la posibilidad de que los implicados aleguen lo que estimen oportuno. No es preceptiva la participación de ningún representante legal o abogado, aunque las partes podrán libremente asesorarse con los profesionales que designen asumiendo personalmente su coste. Las partes podrán presentar pruebas y testimonios que ayuden a demostrar su versión de los hechos.

-¿Tendré posibilidad de conocer qué pruebas hay contra mí?

Sí, el procedimiento es transparente y el presunto/a acosador/a podrá acceder a las pruebas que hayan presentado en su contra.

-¿Puedo pedir el cambio de departamento para no coincidir con la presunta víctima?

El presunto/a acosador/a (y también la presunta víctima) podrán solicitar el cambio de su ubicación física en la empresa o una asignación de funciones diferentes si las que realizaba habitualmente implican la comunicación con la víctima. La empresa deberá, en la medida de sus posibilidades separar físicamente a ambos implicados y evitar que mantengan contacto en tanto se tramite el procedimiento.

7.-Anexos

ANEXO I-Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral, mobbing, acoso sexual, por razón de sexo o cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral

Don/Doña **(...)**, habiendo sido designado por **OSP** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por cualquier tipo de acoso laboral que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral o mobbing.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

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

En (...), a (...) de (...) de (...)

Firmado:

ANEXO II.-Modelo de denuncia formal por cualquier tipo de acoso laboral

SOLICITANTE

	Persona afectada
	Otros (indicar)

TIPO DE ACOSO

	Acoso laboral
	Mobbing
	Acoso sexual y por razón de sexo
	Acoso por razón de la orientación sexual
	Otros tipos de acoso discriminatorio (especificar tipo de acoso)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Puesto de trabajo o Relación con OSP:

Teléfono de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

Este documento deberá ser entregado a:
(Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

ANEXO III.-Prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad

Con actuaciones en este sentido las empresas hacen más visibles sus acciones para crear un entorno más seguro y de acogida a la maternidad.

Actuaciones en el lugar de trabajo	**Forma de elaboración e implantación**	**Difusión y comunicación**
La dirección de la empresa debe mostrar su compromiso con la protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de baja por maternidad.	Se puede realizar un compromiso de la dirección por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.	Difundir en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) un compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.
Se debe intentar crear entornos seguros y saludables que faciliten el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres embarazadas o durante el período de lactancia. Implementar la posibilidad de solicitar cambios temporales en sus puestos de trabajo para las mujeres embarazadas o en situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia.	Elaboración, previa consulta con la RLT, del listado de puestos sin riesgo para la mujer embarazada o en período de lactancia. Facilitar a los responsables de los diferentes departamentos las tareas y puestos que se pueden realizar o no durante el embarazo y la lactancia. Identificar, evaluar y evitar factores de riesgo. Informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición lo antes posible para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la	Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo. Formación de mandos intermedios sobre medidas de apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia. Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades en lo referente al seguimiento y consejo individual.

	de su descendencia Debe ser realizado con criterios objetivos.	
Fijar una política de empresa responsable ante el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores que no discrimine ante situaciones de embarazo, baja de maternidad o paternidad.	Favorecer que las empleadas y empleados retomen su nivel de responsabilidad tras su permiso por maternidad o paternidad. Establecer procedimientos de evaluación de desempeño de trabajo que no discriminen por razón de permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia.	Establecer protocolos de actuaciones para la dirección y mandos intermedios en la reincorporación de las trabajadoras y trabajadores tras los permisos de baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad
Establecimiento para solicitar los permisos de maternidad, paternidad o adopción.	Elaboración de formularios y documentos sobre los permisos de maternidad, paternidad o adopción.	Difusión a través de la web de la empresa, correos electrónicos, tablones anuncios, etc. de los permisos de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. Informar a las trabajadoras de los derechos y facilidades, puestas a su disposición por la empresa, durante el periodo de embarazo y tras la finalización del permiso de maternidad.
Erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación.	Elaboración de un manual de uso de lenguaje no sexista en la empresa. Si la empresa tiene plan de igualdad incluye el uso del lenguaje no sexista como una de las áreas del mismo	Difusión de las medidas o del manual de uso de lenguaje elaborado por la empresa.

La empresa debe promover una política de fomento de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.	Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar. Adaptar, dentro de lo posible, los horarios de trabajo a las necesidades de las trabajadoras o a las tomas del bebé. Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial.	Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla a través de folletos, página web, correos electrónicos, etc. Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las personas que se incorporen a la empresa, así como la política empresarial de protección a la maternidad

ANEXO IV.-Recursos de Ámbito Estatal

Servicios de Información Telefónica. Servicios gratuitos disponibles las 24 horas

- 016 – Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- 900 116 016 - Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios: Teléfono de texto (DTS); Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE); PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- 900 191 010- Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- 900 152 152 – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla:

-A través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS.

-A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.

- 112 -Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.

Páginas Web

- Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm

- Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm

- Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

Recursos de Ámbito Autonómico

A continuación se presenta un listado genérico de recursos para que la empresa pueda dar información sobre las direcciones y teléfonos de cada uno de ellos en las distintas Comunidades Autónomas. Deben distinguirse los recursos en casos de urgencias de los recursos en casos de no urgencias.

Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias en la C.A

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, integradas por Cuerpo Nacional de Policía,

Guardia Civil, Policía Autonómica y Policía Local.

Entre sus funciones se encuentran:

- Información.
- Recepción de denuncias e investigación de los delitos.
- Protección en caso de peligro, acompañando a poner la denuncia, al domicilio, al centro de salud o al centro de emergencia.

• Vigilancia del cumplimiento de las órdenes de protección y seguimiento del estado de las mismas.

Policía Nacional

• SAF - Servicio de Atención a la Familia: Atención directa a mujeres, menores y personas ancianas.

• SAM - Servicio de Atención a la Mujer de la Policía Nacional en las CCAA: Atención directa a víctimas de delitos sexuales. Información telefónica sobre denuncias de violencia.

- GRUME - Grupo de Menores de la Policía Nacional.
- UPAP - Unidades de Protección a las mujeres que disponen de orden de alejamiento.

Guardia Civil

• EMUME - Especialistas Mujer-Menores de la Guardia Civil en las CCAA.

Policía Local y Autonómica en su caso. Unidades especializadas en Violencia de Género y características de sus programas.

Instituciones donde presentar la denuncia, solicitud de Orden de Protección: Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, Fiscalía, Juzgados, equipos psicosociales, Unidades de Valoración Forense.

Servicios de Atención a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual en los Juzgados.

Orientación y asesoramiento jurídico.

Intérpretes de los Juzgados incluyendo Lenguaje de Signos.Puntos de Encuentro.

Ámbito de atención psicosocial. Servicios de atención directa a las mujeres:

- Organismos de Igualdad de las CCAA: Ver en

www.igualdadenlaempresa.es

- Concejalías de Mujer y Servicios Sociales de los Ayuntamientos. (acceso al Servicio telefónico ATENPRO). Información a Entidades Locales: atenpro@femp.es
- Organizaciones de Mujeres.
- Casas de acogida: información en Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y los Servicios Sociales de los Ayuntamientos, centros de día, pisos tutelados.

8.- Bibliografía

- Artículo 8. 13 del RD 5/2020. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Instituto Navarro para la Igualdad. El documento cita "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral". Ministerio de trabajo y asuntos sociales. 2006.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- 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.
- Introducción de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, "relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo" (91/131/CE).
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7.
- Manual de referencia para la elboración de procedimientos y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, elaborado por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, el Instituto de la Mujer y para el Ministerio de Igualdad de oportunidades, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.
- 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. 2015. 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.
- Nota Técnica de Prevención NTP 476: el hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
- Nota Técnica de Prevención NTP 854: acoso psicológico en el trabajo.

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AEPD. Adaptación a la Agencia Española de Protección de Datos del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. 29 de noviembre de 2019.
- Recomendación de 27 de noviembre de 1991, “relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” (91/131/CE).
- Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo 92/131/CEE.
- Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU (29 de enero de 1992). Artículo 11.
- Recomendación General 19, por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU (29 de enero de 1992). Observaciones Generales.
- Rojo García Jose Vicente, Cervera García Ana María (2005), Mobbing o acoso laboral, Madrid, Editorial Tébar.
- Serie Protección de la Salud de los Trabajadores nº 4. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Organización mundial de la salud 2004.
- Urrutikoetxea Barrutia Mikel (2014), Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales, Albacete, Editorial Bomarzo.

Además de estas referencias, se han consultado la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus artículos 48 y 62.
- Constitución Española de 1978, en sus artículos 9.2, 10.1, 14, 15, 16, 18 y 35.1.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal, en sus artículos 172 ter, 173 y 184.
- 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 artículo 8.13.

- 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, artículos 4.2.f, 17.1 y 50.1.c.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículo 14.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, artículo 2.1.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, artículo 3.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por último se hace uso de la siguiente jurisprudencia:

- Sentencia 512/2005 de 14 de abril de 2005 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha.
- Sentencia núm. 426/2021 dictada el 19 de mayo de 2021 por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo con nº de recurso: 2919/2019.
- Sentencia Tribunal Supremo de la sala tercera de lo contencioso administrativo de 16 de febrero de 2011 (rec. 593/2008).
- Sentencia TSJ de Madrid nº10305 de 10 de noviembre de 2007.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona, de 17 de septiembre de 2002.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº14 de Madrid, de 24 de marzo de 2004.