

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Versión 2.0

Fecha de aprobación Patronato: 23 de noviembre de 2023

ÍNDICE

❖ MARCO NORMATIVO.....	1
❖ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	1
❖ ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
❖ DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, CON ESPECIAL REFERENCIA AL ENTORNO DIGITAL.....	3
❖ PERSONA DE REFERENCIA ENCARGADA DE LA FASE DE INSTRUCCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN INTERNA.....	6
❖ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	6
❖ RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR.....	8

ANEXO 1- FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

❖ MARCO NORMATIVO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En consonancia con este mandato constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece:

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley se aplicarán a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

❖ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas las empresas tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En este sentido, las empresas deben arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente las mujeres. Ambos tipos de acoso son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, constituyen discriminación por razón de sexo y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

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

Al adoptar este Protocolo, la Fundación Andaluza Beturia para la Investigación en Salud (en adelante, **FABIS**) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas que suponen un hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual. Asimismo, afirma que estas conductas serán duramente sancionadas.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que pueden suponer un riesgo psicosocial para los trabajadores, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de la organización y dirección de FABIS. Igualmente, mediante este Protocolo se pretende establecer mecanismos para prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.

En concreto, los objetivos a alcanzar con este Protocolo son los siguientes:

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

❖ **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de la actividad que tengan lugar en el entorno laboral de FABIS y a todo el personal de esta, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la organización.

Para ello, la empresa informará del compromiso explícito de la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente Protocolo, a todo el personal de sus centros de trabajo, a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y a su clientela. Igualmente, el mismo estará accesible en el Portal de Transparencia de FABIS para toda persona que lo quiera consultar.

❖ DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dispone:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

Dentro del **acoso sexual**, debemos hacer alusión a los siguientes tipos:

- Conductas verbales: como podrían ser supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

- Acoso sexual ambiental: en este tipo de acoso, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

En cuanto al **acoso por razón de sexo**, entre otros, podemos distinguir los siguientes comportamientos:

- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Desvalorizar constantemente el trabajo de un/a trabajador/a por su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
- Tratos desfavorables hacia la persona que estén relaciones por su situación de embarazo, maternidad o paternidad.
- Actitudes de vigilancia extrema y continuada realizada sobre una persona por razón de su sexo.

Cuando las conductas a que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital. En este marco, la [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025](#) recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de **la violencia digital**: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing)	Bullying sexualizado	Ciberflashing

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico

❖ PERSONA DE REFERENCIA ENCARGADA DE LA FASE DE INSTRUCCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN INTERNA

La persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en FABIS será:

- Pilar Hernández Gil (Técnica Recursos Humanos y Administración)

Asimismo, se constituye una Comisión Investigadora Interna como órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta comisión estará integrada por:

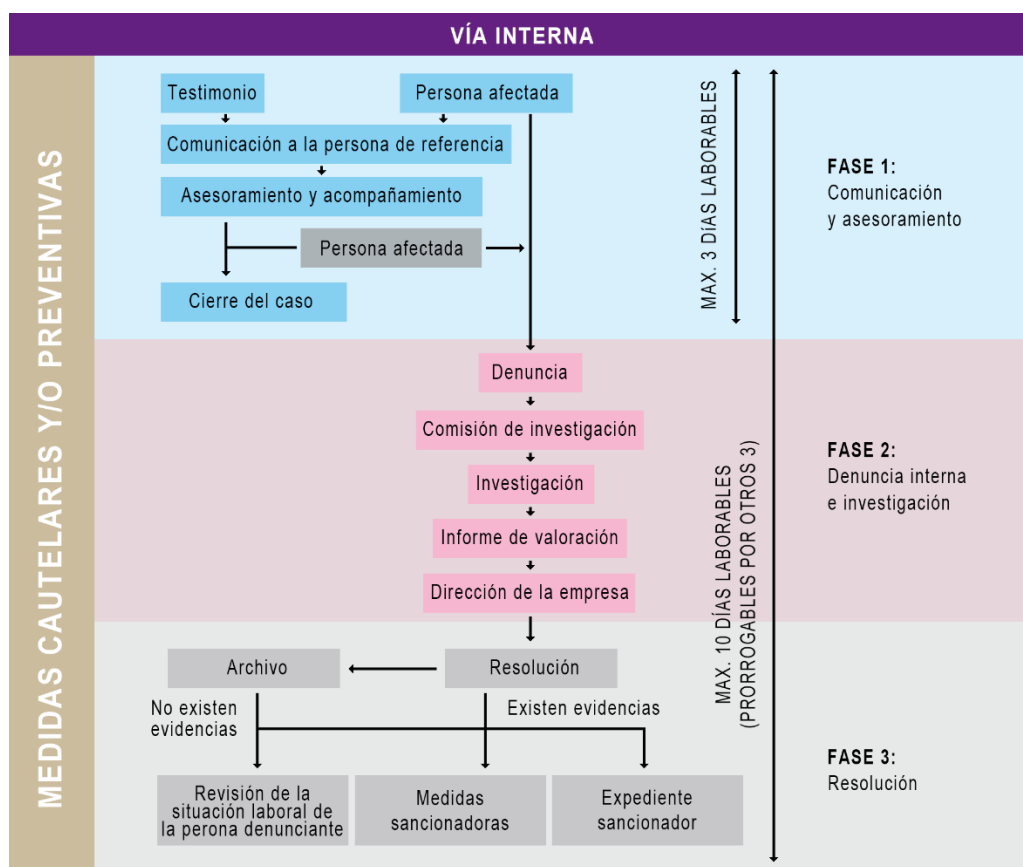
- Pilar Hernández Gil (Técnica Recursos Humanos y Administración)
- Alina Rigabert Sánchez-Junco (Técnica ECAI)
- Josefa García Alfonso (Técnica Apoyo Investigación)
- María Victoria Alonso Martínez (Dirección-Gerencia)

❖ PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Las personas trabajadoras de FABIS deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona encargada de su instrucción. Las denuncias serán secretas y se garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

El procedimiento se iniciará por medio de un escrito de denuncia o queja que podrá ser presentado ante la persona encargada de la fase de instrucción (Pilar Hernández Gil), así como a través de la dirección correo electrónico cumplimientoetico@fabis.org

La solicitud deberá presentarse por escrito y podrá presentarla tanto la persona denunciante como un compañero o compañera. Las denuncias o quejas presentadas por una persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta última. A la denuncia se incorporará un código número identificativo, que figurará en toda la documentación que se genere a partir de la recepción de ésta para preservar la identificación de las partes implicadas.



En el plazo no superior a diez días laborables (prorrogables por otros tres) desde el inicio del proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá elaborar un informe de valoración que indique las conclusiones alcanzadas y si hay situaciones o circunstancias agravantes. Pueden contemplarse las siguientes alternativas:

- Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia
- Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual:

- Tomar las medidas sancionadoras oportunas en función de su gravedad
- Adopción de medidas correctoras y preventivas

Una vez finalizado el proceso, la Comisión Investigadora comunicará la resolución (expediente sancionador, en su caso) a las partes y a la dirección de la organización.

La Comisión Investigadora deberá realizar un seguimiento de las sanciones y de las medidas correctoras, así como del registro de las denuncias y de las investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes y observando que no exista ningún tipo de sanción o represalia hacia las personas que denunciaron o testificaron en los procesos.

❖ RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen faltas graves y muy graves contrarias a los valores de la empresa, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Para la determinación de la graduación de la sanción propuesta se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

- Gravedad de los hechos
- Reincidencia
- La posición dominante de la persona agresora, tanto por su posición jerárquica como por su posible poder decisorio, sobre la relación laboral de la víctima o su promoción
- Intencionalidad
- Y otras circunstancias de los hechos constitutivos de acoso

A la vista del informe de conclusiones recogidas en el expediente sancionador, la dirección de FABIS procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que se pueden adoptar, las siguientes:
 - i. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario u ubicación dentro de la empresa.

- ii. Si procede, se sancionará a la persona agresora aplicación el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

ANEXO 1- FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Fecha:...../...../.....

PERSONA AFECTADA	
Apellidos:	Nombre:
Centro de trabajo:	

EN SU CASO, PERSONA DENUNCIANTE (NO VÍCTIMA)	
Apellidos:	Nombre:
Centro de trabajo:	

PERSONA DENUNCIADA	
Apellidos:	Nombre:
Centro de trabajo:	

RELACIÓN LABORAL VÍCTIMA- PERSONA DENUNCIADA	
Relación laboral:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS OBJETO DE DENUNCIA