

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral constituyen una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad) se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.

En la Universidad Europea Miguel de Cervantes nos comprometemos, mediante el presente Protocolo, a regular y prevenir todas aquellas situaciones que vulneran derechos como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas empleadas, siendo una de nuestras prioridades planificar las medidas necesarias para que no se llegue a producir una situación de acoso.

Siendo el ámbito de aplicación de la presente normativa cualquier persona vinculada a la comunidad universitaria de la UEMC por una relación laboral.

1. NORMATIVA APLICABLE:

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual,

a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recoge en su Artículo 48 que *las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

Por todo ello, solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

2. DEFINICIONES Y TIPOLOGIAS:

2.1. DEFINICIONES:

1. ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo¹.

2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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 ofensivo².

3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo³.

4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

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

- Un comportamiento de carácter sexual.

¹ (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

² (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

³ (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“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 que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”⁴

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter “La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”⁵

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad

⁴ 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.

⁵ 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.

y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. *(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

2.2. TIPOLOGIAS:

a. Tipologías de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

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

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.

b. Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

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

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

d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

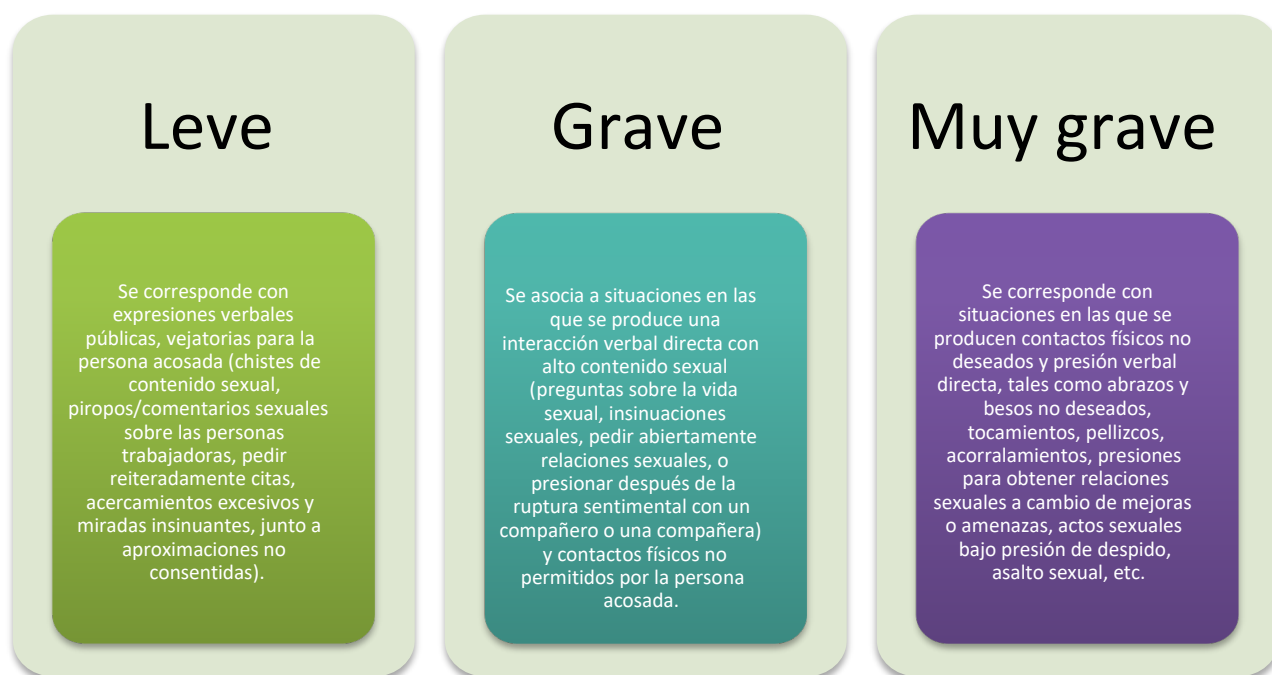
También se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/as
- **Acoso vertical descendiente:** mando - subordinado/a
- **Acoso vertical ascendiente:** subordinado/a - mando

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

4. GRADOS DE ACOSO Y PERSONAS IMPLICADAS EN EL ACOSO:

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.



4.1. ¿QUIÉN REALIZA EL ACOSO?

Generalmente son personas de trato aparentemente normales en el entorno laboral que, sin embargo, no ven a quienes acosan como compañeras o compañeros de igual valor, intentando demostrar su poder y afirmar su superioridad.

No existe un único perfil de persona acosadora, pero sí se les atribuyen ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad pudiéndose extraer ciertos rasgos comunes⁶:

- a. Suele tratarse de personas casadas o con pareja estable, con hijas e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su vida en pareja.
- b. Suelen ocupar un cargo superior a la persona acosada, contando con el respaldo de la dirección de la organización.
- c. Muestran, normalmente, un carácter frío, carente de empatía y se creen invulnerables.
- d. No aceptan un 'no' por respuesta y pueden actuar de forma vengativa, si no consiguen lo que quieren.
- e. Presentan cierto carácter infantil y caprichoso.
- f. Son sexistas, no consideran a la otra persona como igual, por lo que no la valoran.
- g. Son conscientes de estar infringiendo un daño a la otra persona; saben que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienden exactamente como acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- h. Su conducta de acoso no tiene por qué ser un hecho aislado, sino que se puede repetir con otras personas a lo largo del tiempo.

⁶ Extraído de "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006)

5. PROCEDIMIENTO:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

5.1. PRESENTACION DE DENUNCIAS:

Todo trabajador que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la Comisión de Igualdad y/o la Asesoría jurídica de la UEMC.

5.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL:

En los supuestos en que las actuaciones o conductas de acoso tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la Asesoría Jurídica de la UEMC a solicitud de la Comisión de Igualdad iniciará, en un plazo máximo de 4 días desde el conocimiento de la actuación o conducta de acoso antes citada, un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por

otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal, la Asesoría jurídica de la UEMC se limitará a transmitir a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral.

Ambas partes puede acudir a esta reunión acompañadas de personas de su confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente. Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado el proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada podrá solicitar que se abra un procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, no pudiendo exceder todo el procedimiento de 10 días hábiles desde el inicio del expediente. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

5.3 PROCEDIMIENTO FORMAL:

5.3.1. Inicio del proceso:

El procedimiento se iniciará a través de **una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal** que se debe hacer llegar a la Comisión de Igualdad o a la Asesoría Jurídica de la UEMC. Si la denuncia se interpusiera ante otro órgano, se debe remitir de forma inmediata a la Asesoría Jurídica de la

Universidad, en un máximo de 4 días hábiles, quien deberá incoar el procedimiento.

Contenido mínimo de la denuncia:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

5.3.2. Fase Instructora:

Se inicia así la fase de instrucción por un miembro de la Asesoría Jurídica de la UEMC, que practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

El plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias no puede superar los 20 días hábiles.

La Comisión de Igualdad garantizará que:

- La presunta víctima no tenga que relatar los hechos varias veces, con el fin de evitar que aumente la presión sobre ella.
- Se informe a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.
- La confidencialidad de la información, incluso en el caso de que se aporten testigos.
- Se centren en los hechos denunciados.
- En aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de

trabajo se establezcan las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.

- La veracidad de la denuncia, utilizando los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la misma, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

El instructor deberá recabar toda la información posible para el esclarecimiento de los hechos garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Informando al denunciado de los hechos, dándole igualmente audiencia para poder defenderse lo más rápidamente posible.

5.3.3. Finalización del proceso.

Elaborado el informe por el Instructor, dará traslado del mismo a la comisión de Igualdad, quien aprobará, el informe sobre el caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas e incluso a presentar denuncia policial si la gravedad de los hechos así lo requiriera, apoyando y ayudando a la víctima en todo momento.

Dicho informe se trasladará al Secretario General de la UEMC, quien deberá trasladarlo de forma inmediata al Consejo de Administración quien verificará la medida disciplinaria acordada.

Se deberá garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

6. PRINCIPIOS QUE DEBEN INFORMAR EL PROCEDIMIENTO:

6.1. PRINCIPIO DE CELERIDAD

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y no se excedan los plazos establecidos para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

6.2. PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, etc.

6.3. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

6.4. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

6.5. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE LOS IMPLICADOS.

7. TIPIFICACION DE FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES Y SANCIONES:

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

- Traslado forzoso, temporal o definitivo de departamento.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Son circunstancias **AGRAVANTES**:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado procedimientos previos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, etc.
- h) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

En todo lo no previsto por este Protocolo, será de aplicación el conjunto de normas vigentes en la Universidad Europea Miguel de Cervantes. Este protocolo

está supeditado, en caso de contradicción, a la normativa de ámbito superior, nacional o autonómica, que este vigente en el momento de aplicación, teniendo a su vez el carácter de supletorio en todo aquello no previsto por el presente protocolo.