



**Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual
y por razón de sexo
para trabajadoras, trabajadores y todas las estructuras
de nuestra organización**

Septiembre 2023

Edita:

Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Edición de septiembre de 2023



Índice

INTRODUCCIÓN	5
1. OBJETIVOS DE ESTE PROTOCOLO	7
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. TOLERANCIA CERO EN FSC-CCOO	8
3. LOS PRINCIPIOS QUE GUIARÁN LA ACTUACIÓN SON LOS SIGUIENTES	10
■ Principio de confidencialidad y protección de datos	10
■ Principio de celeridad	10
■ Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas	10
■ Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas	11
4. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	12
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	15
5.1 Ámbito de actuación	15
5.2 Órganos intervinientes en el procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	15
5.3 Acción preventiva del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	18
5.4 Fases del procedimiento de actuación	18
5.5 Faltas y sanciones	20
5.6 Divulgación y distribución del protocolo	21
MODELOS ANEXOS	22



INTRODUCCIÓN

Nuestro país ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas y el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul).

El Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, ratificado por España, con entrada en vigor el 25 de mayo de 2023, define en su artículo 1:

- a) 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, y
- b) la expresión «*violencia y acoso por razón de género*» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la Legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Según lo establecido en el art 4.2 ET el trabajador tiene derecho en la relación de trabajo “*al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad... comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”. Es decir, la protección de la persona trabajadora frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible a la empresa, principal garante del mismo lo que «abre las puertas a la responsabilidad que tiene la empresa cuando ocurra alguna situación de acoso en la misma, tal y como afirma el artículo 8.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. A lo que debe añadirse el deber general de protección empresarial ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es, por tanto, obligación empresarial establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de las personas trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, estableciendo en su artículo 48 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por lo que todas las empresas y organizaciones sociales independientemente del número de personas que las componen deben establecer procedimientos de prevención y actuación para que, en el caso de que algún trabajador, trabajadora o personal con cualquier tipo de vinculación sindical, que se define más adelante, detecte que se está originando o es objeto de acoso sexual o por razón de sexo, pueda hacer uso del mismo y se adopten las medidas pertinentes.



En este sentido, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, indica que *“las empresas deberán 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y, además, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”*.

APLICACIÓN DIRECTA PARA TODA LA ORGANIZACIÓN DE FSC-CCOO

Con esta finalidad se podrán establecer medidas de elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas y acciones de formación a todo el conjunto de la federación, tanto al Personal con vínculo laboral de FSC-CCOO, es decir, aquellas personas trabajadoras según el artículo 49 de los Estatutos Federales (en adelante EF) *“Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para realización exclusiva en tareas no sindicales que prestan sus servicios a FSC-CCOO y que se definirán y clasificarán con arreglo al convenio colectivo que les sea de aplicación”*. Este deberá negociarse con las personas representantes de las y los trabajadores.

Como para el personal con vinculación sindical, según artículo 50 EF. *“Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de FSC-CCOO. Las personas afiliadas que se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por ser nombradas adjuntas y/o cargos de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal sindicalista), no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de dedicación y en la disponibilidad, y desempeñen, las tareas propias de la actividad sindical, no tendrán relación laboral con la organización sindical que las compense, siendo su relación de carácter voluntario”*.

En este sentido, el art. 48.2 de la Ley 3/2007 dice lo siguiente:

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

En el siguiente protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo, serán aprobados, tal y como ratificamos en el IV Congreso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de las Comisiones Obreras (en adelante FSC-CCOO), y en él se plasmarán los procedimientos de prevención y reparación cuyo contenido se estructura de acuerdo con la normativa vigente, que incluye:

- Una declaración pública de «tolerancia cero» con esas actitudes de acoso; declaración que debe ponerse en conocimiento de toda la plantilla y de todas las personas que forman parte de nuestra organización (estructura, sindicalistas, personal adjunto y empresas colaboradoras). Además de definir claramente cuáles son los objetivos del protocolo.
- Establecer una declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo contra el acoso sexual o por razón de sexo en la que se establezca expresamente el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso. Se identificarán las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.



1. OBJETIVOS DE ESTE PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y sindical de FSC-CCOO, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta organización respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes y la CEF en su propio ámbito, se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar, concretamente, las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador, trabajadora o el conjunto de los y las permanentes sindicales de la federación, las personas elegidas para las diferentes estructuras de FSC-CCOO, así como todas las personas que representan a nuestra organización en los procesos electorales de representación sindical, ya sean juntas de personal o comités de empresa o en cualquiera otro tipo de singularidad sindical con la organización, denuncie una situación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones, una preventiva y otra procedimental y para ello trata de:

1. **Establecer medidas para prevenir** situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
2. **Definir e implantar un procedimiento de actuación** para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Y pretende, entre otros objetivos:

- **Informar, formar y sensibilizar** a las empleadas y empleados y al personal con vinculación sindical en cualquiera de sus modalidades, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- **Fomentar la cultura preventiva frente al acoso sexual y/o por razón de sexo** en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifiestar la **tolerancia cero del sindicato** frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- **Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso** en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia** confidencial que permita a las posibles víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.
- Sancionar las conductas demostradas como impropias relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con una actuación confidencial, rápida y eficaz.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. TOLERANCIA CERO EN FSC-CCOO

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de las CCOO, con este protocolo en coherencia con la **Declaración de Tolerancia Cero** de nuestros propios estatutos, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que la integran, con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

De acuerdo con ese compromiso y sin dejar de lado nuestro propio compromiso estatutario en los diferentes capítulos como *“la Tolerancia cero, ningún agravio machista, ni violencia sexual por pequeña que sea debe ser consentida”*, *“La no discriminación profesional por razón de sexo”* o en la definición de principios *“entre sus objetivos está la consecución de la igualdad entre los géneros, luchar contra la desigualdad de la mujeres en la sociedad y contra todo tipo de violencia de género”* y en nuestra propia definición *“así como, remover y avanzar en el empoderamiento sindical de las mujeres y combatir todo tipo de violencias de género con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito y la aplicación de la Perspectiva de género”*.

FSC-CCOO declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- **No permitir ni tolerar**, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prohibición explícita del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores y/o en el reglamento sobre Medidas Disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO (en adelante RMDPA).
- **No ignorar las quejas**, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- **Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida**, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, **todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse**. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas, en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.
- **Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia** ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Prohibición de represalias (garantía de indemnidad) contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o personas denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros



procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituye un motivo de sanción muy grave.

- **Sancionar a las personas que acosen** en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores o el RMDPA.

Para la consecución efectiva de este compromiso, FSC-CCOO exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos en las estructuras de dirección en los diferentes niveles, que asuman las siguientes responsabilidades:

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

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores o/y el RMDPA.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, la dirección de FSC-CCOO y la representación sindical en cada caso, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales y sindicales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3. LOS PRINCIPIOS QUE GUIARÁN LA ACTUACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

El presente protocolo de actuación deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD), y su normativa de desarrollo.

FSC-CCOO está obligada a adoptar una serie de medidas que garanticen la protección de los datos personales de la plantilla. En estos casos, cabe señalar que no será necesario el consentimiento de la persona acosada o del acosador para poner en marcha un procedimiento sancionador y tratar sus datos, puesto que este está legitimado en el cumplimiento de una obligación legal de la empresa (art. 6.1.c del RGPD), como es la protección de la salud y seguridad en el trabajo, la obligación de prevenir las situaciones de acoso en la empresa y la colaboración con las diferentes autoridades cuando así sea requerido.

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y solo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, por lo que desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación del procedimiento asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad, así como códigos alfanuméricos para identificar los expedientes.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo de 30 días para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten, actuando con agilidad, confidencialidad y celeridad, garantizando la protección de la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso sexual o por razón de sexo, de las personas que sean denunciadas o de otras que puedan intervenir, así como de los procedimientos que se pongan en marcha.

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, declarantes, componentes del Equipo de Investigación o Valoración, Comisión de Igualdad, RLPT, etc.) están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD).



PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, declarante, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa y de la organización.

4. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Entre los derechos laborales de las personas trabajadoras se incluye la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define ambos conceptos de forma diferenciada.

ACOSO SEXUAL

Es 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” (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, dibujos, etc.

Es, por encima de todo, el acoso sexual una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia. Se trata de una conducta de naturaleza sexual, esto es, referida directa o indirectamente a la satisfacción del deseo sexual. Se distinguen así las conductas de acoso sexual de los actos discriminatorios por razón de sexo.

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 tienen que dar tres situaciones:

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

A modo de ejemplo sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual.

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas.
- Comentarios sexuales obscenos.



- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo y 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 obsceno.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Ciberacoso.

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
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo constituye 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 (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se diferencia del acoso sexual, en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al sexo femenino, las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo tienen su causa en el hecho de ser mujer.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo, sin ser excluyentes ni limitadas:

- 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 personas trabajadoras por razón de sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional.
- 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.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad*.
- 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.

* Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: "Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo"), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación y obligado cumplimiento para todo el personal de la organización ya mencionado. En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de nuestra organización, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de nuestra organización reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por nuestra organización de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y por razón sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que nuestra organización no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, la Dirección de FSC-CCOO se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y, llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

5.2 ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FSC-CCOO es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, y de aquellas con vinculación sindical en cualquiera de sus modalidades (colaboradoras, sindicalistas, estructura, entre otras). Para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, **se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de nuestra organización** que, entre otras, podrían ser las siguientes:

A. Secretaría de Administración y recursos humanos

- Comunicar la Declaración de Principios de Tolerancia Cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y este protocolo al personal que trabaja y colabora en y con nuestra organización, así como al personal de nuevo ingreso.
- Informar a las personas trabajadoras y resto de personal sindical del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a las direcciones de todos los niveles de las estructuras y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.



- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas propuestas por la Comisión de Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que se creará a tales efectos
- Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias.
- Tomar en cuenta la intervención del asesoramiento externo de especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.
- Resolver a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Información y/o Valoración.
- Dar traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas cautelares adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final de las personas trabajadoras.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos.
- Trasladar por escrito a la Comisión de Información y/o Asesoramiento la situación, el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.

B. Comisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Se crearán las Comisiones **de Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, para todo el personal que forma parte de FSC-CCOO en las diferentes condiciones (artículos 49 y 50 de los estatutos federales y de permanentes sindicales), que serán las encargadas de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito de esta empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Estará compuesta por los equipos de información/valoración más las personas responsables de las secretarías de Comunicación y Salud Laboral.

Las personas que componen la Comisión del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo deberán tener formación específica en igualdad, en caso de no tenerla, el sindicato se compromete a facilitársela en el menor plazo posible, sin superar el plazo de 6 meses desde la designación.

C. Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo con personas trabajadoras

Este será un **equipo de trabajo que investigue y valore las denuncias** de acoso sexual o acoso por razón de sexo y debe tener la formación necesaria para ello (que será proporcionada por la organización) según sea entre sindicalistas exclusivamente o personas trabajadoras, y estará compuesto por:

- I. La o el secretario de administración y recursos de personal
- II. Una persona de la organización especialista o técnica en igualdad
- III. La secretaria de las Mujeres
- IV. Una persona de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o propuesta por esta (exclusiva para las personas trabajadoras)



- V. Una experta o perita sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que así se considere, debido a la dificultad para evaluar o que por su tratamiento específico sea preciso.

Las funciones del Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo son las de:

- **Llevar a cabo la investigación de las denuncias** de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- **Recomendar y gestionar** ante la Dirección estatal de la federación y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- **Reclamar la intervención**, si lo estima necesario, de algún asesoramiento externo.
- **Elaborar un informe** con las conclusiones de la investigación.
- **Custodiar** durante el procedimiento toda la **documentación generada**.
- Cuando proceda, **solicitar a la Dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas**.
- **Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones** impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Velar por las garantías** comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso por relación de parentesco, tampoco si fuese la persona denunciada, que quedarán invalidadas para formar parte de dicho proceso.

D. Equipo de Información y/o valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo para personas sindicalistas referida en este protocolo

Este será un **equipo de trabajo que investigue y valore las denuncias** de acoso sexual o acoso por razón de sexo y debe tener la formación necesaria para ello (que será proporcionada por la organización) según sea entre sindicalistas exclusivamente o personas trabajadoras, y estará compuesto por:

- I. El o la secretaria de organización
- II. Una persona de la organización especialista o técnica en igualdad
- III. La secretaria de las Mujeres
- IV. Una experta o perita sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que así se considere, debido a la dificultad para evaluar o que por su tratamiento específico sea preciso.

Las **funciones del Equipo de Información y/o valoración** de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo son las de:

- **Llevar a cabo la investigación de las denuncias** de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- **Recomendar y gestionar** ante la Dirección estatal de la federación y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.

- **Reclamar la intervención**, si lo estima necesario, de algún asesoramiento externo.
- **Elaborar un informe** con las conclusiones de la investigación.
- **Custodiar** durante el procedimiento toda la **documentación generada**.
- Cuando proceda, **solicitar a la Dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas**.
- **Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas** como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Velar por las garantías** comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso por relación de parentesco, tampoco si fuese la persona denunciada, que quedarán invalidadas para formar parte de dicho proceso.

5.3 ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en FSC-CCOO se adoptarán las siguientes medidas:

- **Informar y difundir este protocolo** a todas las personas trabajadoras y demás estructuras con relación sindical, mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de los que la organización dispone.
- **Desarrollar campañas de sensibilización** por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Aportar información estadística anual de datos desagregados por sexo** sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- **Informar a todas las personas de FSC-CCOO de su responsabilidad** para ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos de dirección o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- **Formar a todo el personal que trabaja y colabora en FSC-CCOO en materia de acoso sexual o por razón de sexo** mediante cursos y/o jornadas de sensibilización. Y formar en esta materia de forma especial a la Comisión del Protocolo y los equipos de valoración de las denuncias.

5.4 FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Toda persona trabajadora y sindicalista con vinculación o permanencia de FSC-CCOO que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la Comisión de



Información y/o Asesoramiento haciendo llegar su denuncia, con el contenido de la denuncia y los datos para su comprobación, mediante un correo electrónico que se creará exclusivamente a tal efecto a la dirección:

acososexual@fsc.ccoo.es

Nada más recibir un mensaje de denuncia en esta dirección, las personas pertenecientes al Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo **firmarán el documento de compromiso de confidencialidad y darán paso al inicio de la investigación.**

El Equipo de Información y/o Valoración deberá **analizar y evaluar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia** y, si encuentra indicios suficientes, seguirá adelante con el proceso de investigación.

Según la gravedad de los hechos, si el Equipo de Información y/o Valoración lo ve adecuado podrá **solicitar la adopción de medidas cautelares.**

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales para la víctima. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada incluida la separación física. Se situará a la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria o revictimización.

Este equipo deberá:

1. Informar a las personas (denunciante y denunciada) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
2. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Información y/o Valoración.
3. **El proceso de instrucción** tendrá un plazo de resolución de 30 días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible (que no podrá superar el mes natural), en cuyo caso, deberá ser una decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Información y/o Valoración.

Este plazo comienza con la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones. En este plazo, el Equipo de Información y/o Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas, así como de cuantas otras personas se considere necesario requerir su testimonio y aporten indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará **trámite de audiencia** a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. Una vez iniciada la investigación, **la víctima solo declarará una vez**, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso, la persona denunciante podrá ser asistida por una persona de su elección. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Al final del proceso, el Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de Acoso Sexual o por Razón de Sexo redactará un **informe de conclusiones**, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha **resolución se remitirá a la Dirección de FSC-CCOO** para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose, en su caso, la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias, para cuyo expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la **existencia de una situación de acoso**, el Equipo de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se deriven en su caso: de tipo organizativo, como cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, las circunstancias agravantes, si las hubiera.

Si el Equipo de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la organización y esta, una vez valorado, dará traslado al Ministerio Fiscal.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la persona denunciada en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Secretaría de Administración de recursos humanos de la organización pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en un plazo de 3 días hábiles a la entrega del informe del Equipo de Información y/o Valoración.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

5.5 FALTAS Y SANCIONES

Todas las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral serán siempre calificadas como faltas, considerándose falta muy grave.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo o RMDPA.

El Equipo de Información y/o Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo o RMDPA.



En el supuesto de resolución del expediente con propuesta de sanción, a la estructura que corresponda (dirección personal, CEF o Comisión de Garantías). Cuando no conlleve traslado forzoso o despido, se trasladarán en la propuesta de la sanción las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no siendo un detrimento en sus condiciones laborales.

El Equipo de Información y/o Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Se dará información estadística de los casos y su resolución, anualmente, a la Comisión de Igualdad, aportando información estadística de datos desagregados por sexo.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

5.6 DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

Aprobado el protocolo, y una vez publicado, la organización procederá a preparar una guía en un plazo no superior a 6 meses, así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

MODELOS ANEXOS

1. DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
2. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS.
3. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
4. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
5. MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Todos los anexos los puedes encontrar en el Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo elaborado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, **pulsando aquí**, o visitando la página web: <https://observatorioacoso.ccoo.es>





servicios a la ciudadanía