



**GUÍA DEL PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZÓN DE  
SEXO**

FECHA | 30/04/2023

REVISIÓN | 00

DESCRIPCIÓN / MODIFICACIONES | Edición inicial

## ***Guía breve para la persona que se siente acosada***

### **1. ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?**

#### **a. Solicitar información:**

- i. A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**b. Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa**, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

**c. Presentar una denuncia**, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

### **2. ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?**

#### **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

- [Consulta online.](#)
- [Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN CEIR-ARCO**



### 1. Introducción y declaración de principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en diferente normativa estatal y autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en CEIR – ARCO y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo.

## 2. Normativa de referencia

La Normativa de referencia en relación al Acoso Sexual o por Razón de Sexo se desarrolla a partir de la Norma Europea Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.

A este respecto debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

### 3. Definiciones, Objeto y campo de aplicación

#### 3.1. Definiciones

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por 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”*.

#### **ACOSO SEXUAL**

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

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

### ACOSO SEXISTA

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

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

### 3.2. Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral.

Su objetivo es el de establecer el procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o género y erradicar estas situaciones en el ámbito de CEIR – ARCO.

### 3.3. Campo de Aplicación

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Todo el personal desempeñe su actividad laboral en CEIR – ARCO, independientemente de su estatus profesional.
- Cualquier persona que esté vinculada de manera laboral con CEIR – ARCO.
- Cualquier persona que preste en CEIR – ARCO sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...).
- Se aplicará también al personal afecto a contratadas o subcontratadas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con CEIR – ARCO por un contrato de prestación de obra o servicio.



## 4. Medidas de Prevención y Procedimientos de Actuación

Este protocolo es una vía de **resolución interna** a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género.

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo o género se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Este protocolo se publica a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de CEIR – ARCO.

### 4.1. Procedimiento de actuación

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 sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

#### 4.1.1. Procedimiento informal

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

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; se partirá de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del

procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

### 4.1.2. Procedimiento formal

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo o género puede ser iniciada por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona de la organización que considera que se está produciendo esa situación.

#### **1. Inicio del procedimiento.**

Denuncia de la situación, siguiendo el modelo que se adjunta en el Anexo I, ante mediante el canal de denuncias habilitado en la página Web de CEIR-ARCO ([www.ceir-arco.org](http://www.ceir-arco.org)). En este caso, la asesoría confidencial corresponde a Intedya (International Dynamic Advisors)

**NOTA:** Cabe destacar, que si la denuncia se presentara por parte del alumnado, se seguirán los protocolos establecidos por el Departament d'Educació, canalizados por su tutor de referencia y por tanto, no seguirá este procedimiento.

#### **2. Indagación y valoración inicial.**

Se analiza y estudia la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 7 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.

#### **3. Propuesta de actuación.**

En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género

a) El acuerdo entre las partes, resultado de un proceso de mediación por haber identificado indicios de que existe situación de acoso.

- Se recogerá en un acuerdo escrito en el que se propondrán medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada
- Se envía a las partes que emitirán una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 10 días laborables.
- Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Unidad de Igualdad emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a las partes.
- Finaliza el procedimiento, recogiendo la actuación realizada en un informe.

b) El desistimiento, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, finalizando el procedimiento y elaborando un informe justificativo.

c) Continuación de la instrucción según se detalla a continuación.

### 4. Continuación del procedimiento.

Si de la investigación se desprenden indicios de que existe situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continúa con el procedimiento, en un plazo de entre 30 y 60 días, realizando un careo entre las partes y continuando la investigación mediante el análisis de documentación y de los testimonios que sean necesario a hasta esclarecer la situación.

Todas las personas que forman parte de CEIR – ARCO estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas para ello y a guardar el sigilo correspondiente.

### 5. Resolución.

Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará un informe detallado en la que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de las mismas y las medidas y sanciones de forma razonada, que se tomarán.

### 6. **Seguimiento y control.**

Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliera la Resolución.

### 7. **Medidas de protección.**

Medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Se tomarán en el caso de que la Resolución recomendara cambio de trabajo a otro centro o no se cumpliera la Resolución adoptada.

## 5. Vigencia y Duración

---

El protocolo entrará en vigor previa aprobación de la Directiva de CEIR – ARCO y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Anualmente, la Unidad de Igualdad hará un informe de seguimiento del protocolo que será revisado para su puesta al día cada tres años.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género

MODELO DE DENUNCIA	
Nº	Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad
<b>PERSONA DENUCIANTE</b>	
Nombre y Apellidos:	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	
<b>PERSONA DENUNCIADA</b>	
Nombre y Apellidos:	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
SOLICITUD