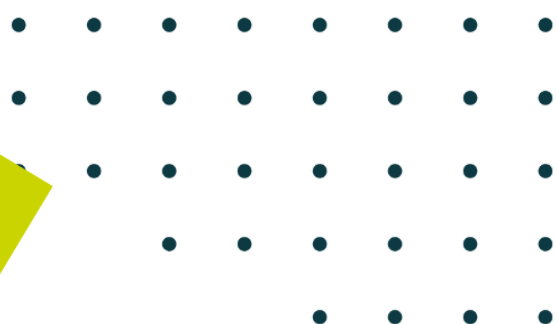


*PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO DE LA
FUNDACIÓN YOUNG LIFE*

03/2023



Índice

Índice	1
1. Introducción	2
1.1 Objeto	3
1.2 Tipología del acoso sexual	3
1.3 Tipología de acoso por razón de sexo	4
1.4 Sanciones disciplinarias	4
1.5 Procedimientos y formas de actuación	5
1.5.1 Procedimiento informal	5
1.5.2 Procedimiento formal	5
2. Estudio	6
2.1 ¿Qué es y cómo prevenirlo?	6
2.2 Qué es el acoso sexual en la empresa	6
2.3 Penas por acoso sexual	7
2.4 Prevenir el acoso sexual	7
2.5 La cultura preventiva en la empresa ante el acoso	8
3. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo	9
3.1 Introducción	9
3.2 Definición	10
3.3 Tipos de acoso sexual	11
3.4 Consideraciones sobre el acoso sexual	11
3.5 Consecuencias	13
3.6 Prevención y actuación	13
3.7 Consideraciones sobre el acoso sexual en la legislación española	15
4. Protocolo de actuación en la Fundación Young Life	18
4.1 Procedimiento de actuación formal	18
4.2 Disposición final	21
4.3 Modelo de Queja o Denuncia	22
4.4. Compromiso de confidencialidad	24
4.4.1 Persona instructora	24
4.4.2 Partes implicadas	25

1. Introducción

Una de las medidas prioritarias que se desprende del diagnóstico es la elaboración y aplicación de un **“Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo”**, con el objeto 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 integran nuestra organización, adquiriendo el compromiso de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como 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.
- 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.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran la Fundación Young Life, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asumen las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, usuarios, 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 ignorar o tolerar esas acciones, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del **“Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo”** implica el desarrollo de las siguientes medidas:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

1.1 Objeto

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas o actitudes que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en la Fundación Young Life.

Implantación y difusión del protocolo

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Fundación Young Life de que estas conductas de acoso son inaceptables, de este protocolo se dará copia a todos los trabajadores por vía telemática.

1.2 Tipología del acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

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

2. Conductas no verbales

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

3. Conductas de carácter físico

- a. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- b. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- c. Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

1.3 Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. 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.

2. 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.)
- Negar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3. 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

1.4 Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la dirección de la Fundación Young Life o por imperativo legal.

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

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaleándose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

1.5 Procedimientos y formas de actuación

En este apartado se describen las posibilidades existentes para el tratamiento de las situaciones. Más adelante, se detalla el proceso en el caso particular de la Fundación Young Life.

Se recomienda que, todo trabajado/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando a la persona implicada, por propia iniciativa o a través de un intermediario/a, que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada.

1.5.1 Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse en un plazo de **3 días naturales** a la persona designada para que inicie la instrucción del expediente.

Esta persona será con quién la víctima, si así lo desea, **tratará únicamente**, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de **7 días naturales desde el inicio del procedimiento informal**, éste se dará por finalizado valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la persona designada por la Fundación Young Life.

1.5.2 Procedimiento formal

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa para denunciar e investigar situaciones de acoso. Este procedimiento deberá utilizarse cuando el procedimiento informal no fuera recomendable o hubiera fracasado.

El procedimiento formal queda **detallado en el punto 4.1 del presente protocolo**.

2. Estudio

2.1 ¿Qué es y cómo prevenirlo?

“El acoso sexual en el trabajo es un fenómeno extendido que se denuncia poco pero que se juzga todavía menos”; así comienza el periódico El País uno de sus artículos publicados en el año 2019 sobre el acoso laboral de índole sexual, y sobre el que hoy hablaremos para poner de manifiesto la denuncia social contra este tipo de situaciones y establecer una serie de medidas preventivas que la empresa debe adoptar para detectar y prevenir este tipo de situaciones.

Según las estadísticas publicadas por el Ministerio de Igualdad, en el año 2015 la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea realizó una encuesta a la población para establecer cuántas mujeres habían sufrido algún episodio de acoso sexual, puntual o continuado, en su ámbito laboral. El 32% por ciento de las encuestadas manifestó haberse visto involucrada en alguna situación así en algún momento de su trayectoria laboral, aunque esta cifra no es real del todo, ya que no todas las mujeres denuncian su situación

2.2 Qué es el acoso sexual en la empresa

Tal y como señala el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el acoso sexual consiste en cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima, calificándose como acoso laboral sexual cuando se produce dentro del ambiente laboral.

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

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

Existen dos tipos de comportamiento que engloban muchos comportamientos acosadores en el trabajo. Según la NTP 507 sobre el acoso sexual en el trabajo, estos comportamientos son:

- **Acoso quid pro quo**
 - En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad.
- **Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil**
 - Se da cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas pueden ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral.

Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan un ambiente laboral negativo e intimidatorio para la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc. Entre algunos ejemplos de este tipo de comportamientos encontramos:

- Solicitar favores sexuales como condicionantes del empleo (chantaje sexual, aunque no llegue a consumarse).
- Envío de material sexual ofensivo (por ejemplo, fotografías a través del teléfono móvil, mensajes de texto, cartas, etc.).
- Proceder al contacto físico no deseado con la víctima (pellizcos, palmadas, tocamientos, etc.).
- Hacer gestos obscenos de índole sexual de forma continuada.
- Preguntar constantemente sobre la vida sexual de una persona.

2.3 Penas por acoso sexual

Este tipo de conductas aparece tipificado como delito de acoso sexual en el Artículo 184 del Código Penal, cuyas penas pueden variar según:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

2.4 Prevenir el acoso sexual

Ahora que conocemos los aspectos fundamentales sobre el acoso sexual en el puesto de trabajo, es el momento de entrar en materia preventiva y exponer qué medidas debe tomar la empresa para detectar, erradicar y prevenir este tipo de conductas tan degradantes para las víctimas que las sufren.

De acuerdo con la normativa española, el protocolo contra el acoso laboral es obligatorio, tanto a nivel general como en para la prevención del acoso sexual. En concreto, el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, recoge la obligación en la empresa de establecer las medidas oportunas para la prevención del acoso sexual, así como de poner a disposición los canales adecuados para que los afectados puedan efectuar las pertinentes denuncias. Además de esta Ley, el Real Decreto 901/2020 recoge la obligación de disponer de un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso.

Por otro lado, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales señala que la empresa tiene la obligación de velar por el trabajo de los empleados, mejorando sus condiciones laborales e identificando cualquier riesgo físico o psicológico que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

2.5 La cultura preventiva en la empresa ante el acoso

La empresa debe tomar cartas en el asunto e implantar las medidas de prevención adecuadas. Estas medidas son:

- Implantación de una cultura preventiva en la que se recoja el plan de prevención de acoso sexual e igualdad y esté a disposición de todos los empleados de la empresa, de modo que todos sean conocedores de dicho plan y estar comprometidos con el mismo.
- Establecimiento de objetivos para eliminar las desigualdades y favorecer un buen clima laboral.
- Establecer la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones que puedan afectar al Plan de Igualdad. Deben crearse espacios para el debate, la propuesta y el encuentro dentro de la empresa.
- Llevar a cabo la identificación de peligros y evaluación de riesgos, para identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un holístico para detectar las diferencias de género.
- Establecer la planificación de la actividad preventiva:
 - Al plantear cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género.
 - Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible, favorecer relaciones sociales, fomentar cultura de igualdad, etc.
 - Vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan dentro de unos niveles tolerables, mediante inspecciones, mediciones, etc.
 - Realizar programas específicos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
 - Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, huyendo de soluciones cómodas y poco efectivas, y contando con la participación de las mujeres trabajadoras.
 - Elaborar e implantar protocolos para prevención y actuación frente al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y formar a las personas que han de intervenir en esos casos.
 - Elaborar un modelo de denuncia formal de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Desarrollar procedimientos específicos para investigar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

La prevención del acoso sexual, en cualquiera de sus entornos, es un trabajo de todos, y establecer una cultura basada en la igualdad, el respeto y las oportunidades es clave para lograr disminuir este tipo de situaciones. Se trata de buscar la conciencia social y establecer las bases para una buena convivencia.

FUENTES CONSULTADAS:

- <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>
- https://elpais.com/retina/2019/03/07/talento/1551974512_453267.html
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_507.pdf/ea11e310-ef40-4572-bf27-fd4fa908523b
- <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/protocolo-acoso-sexual-laboral/>
- <https://www.conceptosjuridicos.com/codigo-penal-articulo-184/>
- https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201905/es_def/orientaciones_preven_acososexual.pdf

Autora: Marta Carmona Martín

3. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo

Redactores: **Jesús Pérez Bilbao**. Ldo. en Psicología, Ldo. en Derecho, **Tomás Sancho Figueroa**. Ldo. en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

La presente NTP aborda la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo. Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea sobre esta materia se ofrece una definición y clasificación del acoso sexual y se propone una serie de medidas preventivas y de actuación. Finaliza la NTP con unos apuntes sobre la legislación española sobre la materia.

3.1 Introducción

Existe acuerdo entre los distintos estudiosos del acoso sexual acerca de que éste es un antiguo problema al que se le ha acuñado un término nuevo. Así, el acoso sexual es reconocido, de una manera creciente, como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para el empleador y la víctima y que acarrea una serie de consecuencias tanto sobre la víctima como sobre la organización nada desdeñables.

La Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, llevada a cabo en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se ocupa de esta cuestión y en sus conclusiones se indica que el acoso sexual no es un fenómeno esporádico que afecte a algunas mujeres aisladas en el lugar de trabajo, sino que un 3% de mujeres han sido víctimas de acoso sexual en los últimos doce meses anteriores a la realización de la encuesta. Si se tiene en cuenta que tal porcentaje supone una cifra de dos millones de mujeres, el problema cobra una dimensión de gran magnitud. La misma encuesta señala que las mujeres que tienen empleos precarios son más a menudo víctimas de acoso sexual que quienes gozan de empleo estable. En el caso de los hombres, el porcentaje que señala haber sido acosado sexualmente es inferior al 1,1%. En las conclusiones de la encuesta se señala que una cuestión tan perniciosa debe ser erradicada de los lugares de trabajo en toda la Unión Europea.

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.

Una segunda creencia es la de que existen víctimas típicas del acoso sexual y que tal «tipicidad» está relacionada con los cánones tradicionales de belleza. Sin embargo, el problema del acoso tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales. En tal sentido no puede hablarse de que existan víctimas típicas, sino de que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

3.2 Definición

La definición del término acoso sexual es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;

- *Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,*
- *La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o*
- *Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».*

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas,

manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

3.3 Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

Acoso *quid pro quo*

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».

3.4 Consideraciones sobre el acoso sexual

Un dato relevante sobre la frecuencia del acoso sexual es que la mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados de acoso y no de incidentes aislados.

Algunos estudiosos del acoso (Fitzgerald) proponen un modelo según el cual el acoso sexual en las organizaciones es función de las características de la organización y las características del trabajo y que, por tanto, debe ser estudiado tanto a nivel de cultura grupal como de clima organizacional.

Según tal modelo, el acoso sexual en las organizaciones es, básicamente, función de dos aspectos: el clima organizacional y si el contexto es masculino o femenino. El clima organizacional se refiere a aquellas características de la organización que facilitan que exista o no un clima de tolerancia hacia el acoso sexual (en tal sentido se ha encontrado que la percepción de que la organización tolera en alguna medida el acoso sexual en el trabajo está correlacionado positivamente con experiencias de acoso sexual. Muestras de tolerancia hacia el acoso sexual son el que las quejas sobre el mismo no se tomen en serio, que sea arriesgado plantear quejas, que los acosadores tengan poca probabilidad de ser efectivamente castigados, etc.).

La segunda variable se refiere a si predominan los hombres o las mujeres y a si el tipo de tareas son predominantemente masculinas o femeninas (las mujeres que trabajan en contextos predominantemente masculinos tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual).

Estos dos elementos determinan la prevalencia del acoso sexual. Distinguiendo según el tipo de acoso sexual, parece que las condiciones y el clima organizacional determinan en mayor medida el acoso que crea un ambiente hostil que el acoso *quid pro quo*, y que éste está más influenciado por características individuales del acosador.

Otros estudiosos del acoso (Schneider) examinan las experiencias de acoso sexual dentro de un marco general de estrés y, en tal sentido, el acoso sexual, como otros estresores, en la mayoría de los casos consiste en sucesos que, aisladamente apenas son significativos, pero que acumulativamente puede llegar a ser muy estresantes.

Un aspecto importante es el de los mecanismos de que se sirve el acosado para manejar la situación y cómo responde al acoso. Así, una organización intolerante al acoso generará un clima en el que las víctimas sentirán que pueden decir directamente al acosador que cese en sus conductas; y si esto no da resultados, pueden poner en conocimiento de instancias superiores tales conductas sin temor a represalias.

Respecto a la manera de afrontar la situación, la respuesta más común suele ser evitar al acosador y tratar de reconducir la situación evitando la confrontación directa (en la mayoría de los casos esta estrategia da como resultado consecuencias muy negativas, en cuanto que, en muchas ocasiones, el trabajo conlleva interactuar con el agresor; con ello, se incrementa la probabilidad de que ocurran más episodios de acoso y, por otro lado, la estrategia de evitación tiene un impacto negativo en el funcionamiento laboral diario). Un número importante de mujeres busca también el apoyo social de amigos y familiares. Un número menor de mujeres se enfrenta directamente al acosador y muy pocas mujeres buscan ayuda en la propia organización (Schneider).

En cuanto a las estrategias cognitivas y emocionales del acosado en relación con el evento, van desde la simple tolerancia del acoso, al negar que esté ocurriendo o que tenga consecuencias, la reinterpretación de los acontecimientos como benignos, tratar de olvidarlos y, raramente, culparse a uno mismo.

El acoso sexual, incluso cuando es poco frecuente, ejerce un impacto muy negativo sobre el bienestar psicológico de la víctima y sobre su relación con el mundo laboral. No es necesario estar expuesto a frecuencias altas de acoso sexual para experimentar las consecuencias negativas.

Es importante que los empleadores se den cuenta que los trabajadores que se quejan de acoso sexual no son necesariamente hipersensibles a acontecimientos banales.

3.5 Consecuencias

A nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas se toman tiempo libre, lo que implica un incremento de costes al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo.

La búsqueda de nuevo empleo conlleva que la empresa incurra en costes para contratar nuevos empleados (*Rubenstein, M.: The Dignity of Women at Work: a report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1988. Concluye su informe sugiriendo que hay evidencia de que «la prevención el acoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe»*).

También se ve afectada la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima,...

La salud física también se ve resentida; trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras,..., en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto. Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos (Schneider), las consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quienes no. Por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima del acoso sexual.

3.6 Prevención y actuación

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidos contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial.

Las medidas que se proponen están recogidas del Código de Prácticas de la Comisión Europea.

Prevención

Declaración de principios

Debe existir una declaración de los empleadores en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.

Se explicará lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad

así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

Comunicación de la declaración

La organización se ha de asegurar que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.

Responsabilidad

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, recomendándole a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

Formación

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso.

Procedimientos

Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben ser clarificados son:

- A quién y cómo se ha de presentar la denuncia
- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Resolución informal de los problemas

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales.

Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí mismo debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo, asesor,...). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no da resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

Consejos y asistencia

iPorque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y se aconseja que exista acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y trabajadores.

A la persona designada se le formará específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

Procedimiento de reclamación

El procedimiento debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

Investigaciones

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Infracciones y sanciones disciplinarias

Es conveniente que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.

3.7 Consideraciones sobre el acoso sexual en la legislación española

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado en los últimos años desde 1995 de no tener un tipo penal propio lo que obligaba a abordarlo judicialmente a través de otros derechos agraviados; intimidad, igualdad,... a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

1. El derecho a la intimidad (art.18.1 de la Constitución Española, CE)
2. El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
3. El derecho a la igualdad (art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones

iPorque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2 (Derechos y deberes laborales básicos), art. 4 (Derechos laborales) punto 2.e dice que los trabajadores tienen derecho: *«Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»*.

Por su parte, el art. 50.1.c.1. señala que *«serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario»*. (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del art. 4.2.e).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. 50.2. que *«en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente»* (que según fija el art. 56.1.a) es una indemnización de 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades). Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social. Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorpora su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves *«los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores»*. Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII 1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el art. 96 del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave *«El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial»*. Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales. Así, el RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, *“El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar conforme al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal. En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

- En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:
 - *«El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.*

- *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.*
 - *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.*
- En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el art. 443 dice: *«Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».*
- En relación con lo anterior, añade el art. 445: *«Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos»* (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

4. Protocolo de actuación en la Fundación Young Life

4.1 Procedimiento de actuación formal

1. La Fundación Young Life designa a **Loida Ollé Pérez**, vocal del patronato de la Fundación Young Life, como **persona instructora** para que tramite cualquier queja y/o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente **David Ruiperez Ordás**, presidente de la Fundación Young Life. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la Fundación Young Life de esa designación. **La víctima sólo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento.**

En todo caso, **se garantizará la imparcialidad de su actuación**, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad, afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, **podrá solicitarse**, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, **la recusación de dicha persona.**

2. Las quejas y/o denuncias **no podrán ser anónimas** y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o cualquiera que tenga conocimiento de esta situación.
3. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas y/o denuncias referentes a este protocolo es loidaolle@gmail.com o en el número de teléfono 699143608. **Sólo la persona instructora tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.**
4. Se deberá garantizar la total confidencialidad, independientemente de la forma en que se tramiten las quejas y/o denuncias de acoso. Recibida una queja y/o denuncia de acoso para iniciar un procedimiento formal, la persona instructora dará conocimiento a las partes mediante un **código numérico**, para velar por la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
5. La persona instructora de la queja y/o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el **término máximo de 14 días naturales**, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, **sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.** Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
6. Durante la tramitación del expediente se dará **primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.** Se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Se garantizará la audiencia a todas las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.
7. Todas las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no su representante legal y/o sindical, quienes deberán **guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.**

8. El procedimiento será lo más **ágil y eficaz**, tanto para poner fin lo antes posible a la posible conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un **plazo máximo de resolución de 21 días naturales**.
9. A lo largo de todo el procedimiento, cualquier persona implicada (*denunciante/s, denunciada/s, instructora o cualesquiera de los testigos*) mantendrán una **estricta confidencialidad y sigilo** al respecto de toda la información a la que tengan acceso; todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto hacia:
 - a. La persona denunciante
 - b. A la víctima, si fueran diferentes de la anterior, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
 - c. A la persona denunciada, **cuya culpabilidad no se presumirá**
 - d. A cuantas personas participen en el expediente.
10. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la Fundación Young Life, a menos que sea parte implicada en el proceso, podrá adoptar las **medidas cautelares necesarias que conlleven el cese inmediato de la presunta situación de acoso**, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. **Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso**.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima **por iniciativa propia o de quien instruye el expediente**.
11. Finalizada la investigación, la persona instructora **elaborará un informe** en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, **en su opinión**, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y lo entregará a la dirección de la Fundación Young Life, a menos que sea parte implicada en el proceso, y **se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada y/o sus representantes legales**.
12. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan **solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas**.

Resolución del expediente de acoso

La dirección de la Fundación Young Life, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días naturales**, siendo la única capacitada para decidir al respecto, a menos que sea parte implicada en el proceso. La decisión adoptada se comunicará **por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora**. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

A la vista del informe elaborado por la persona instructora, la dirección de la Fundación Young Life procederá a:

- A. **Archivar las actuaciones**, levantando acta al respecto.

- B. **Adoptar cuantas medidas estime oportunas** en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del expediente. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se **obligará a la víctima** a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, **se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.**

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

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- Suspensión de empleo y sueldo
- Limitación temporal para ascender
- Despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Fundación Young Life mantendrá un **deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora** cuando se reincorpore (*si es una suspensión*), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero **siempre y en todo caso**, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la Fundación Young Life adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **21 días naturales**, la persona instructora estará **obligada a realizar un seguimiento** sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

iPorque ser joven es tener vida!

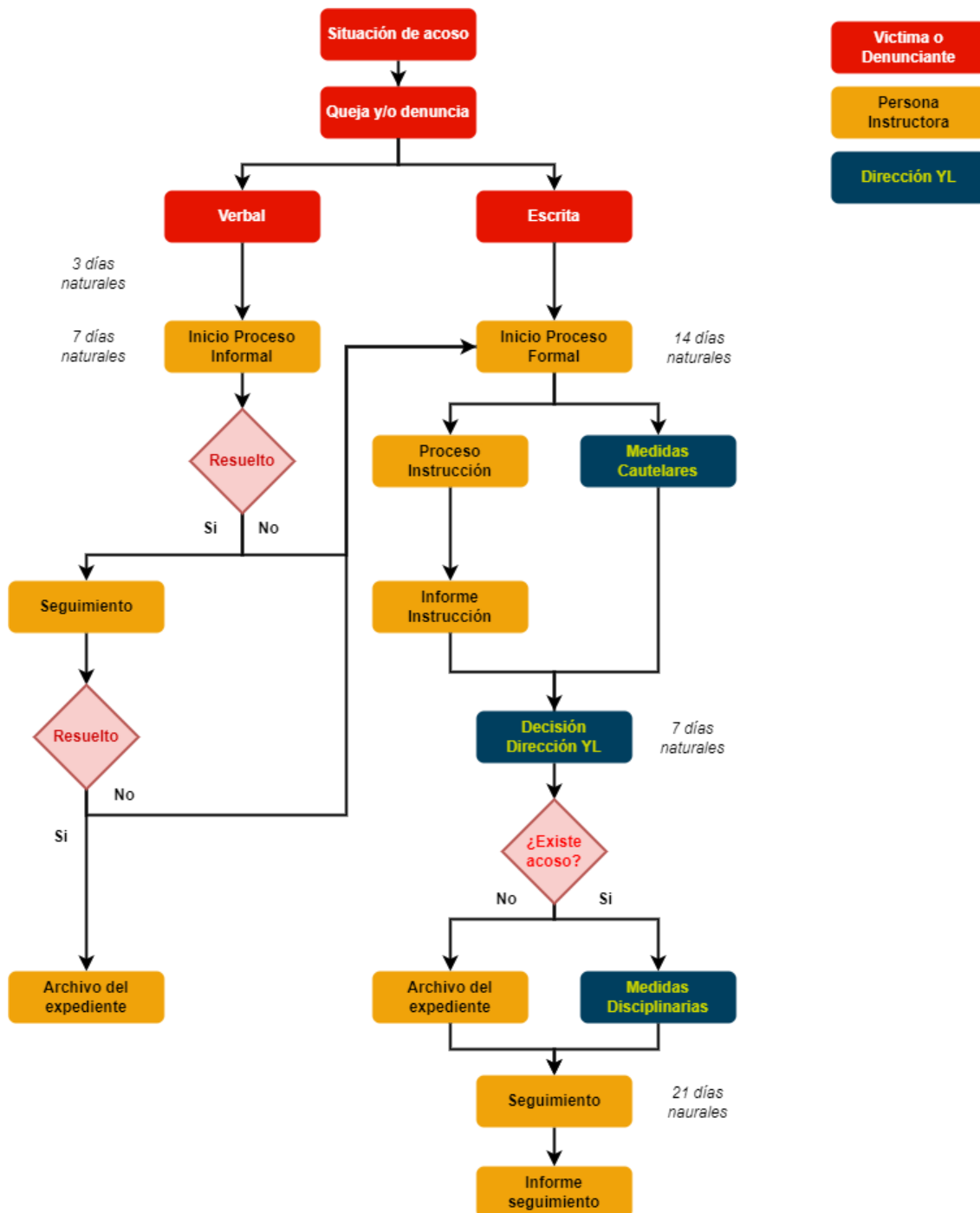
FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

Este informe se remitirá a la dirección de la Fundación Young Life, con el fin de adoptar las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



4.2 Disposición final

Este es un documento vivo, se adaptará o variará en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos perseguidos en este protocolo.

¡Porque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

4.3 Modelo de Queja o Denuncia

1. Solicitante (marcar con una X)

Persona Afectada ()	Recursos Humanos ()	Representante de la plantilla ()	Otros ()
----------------------	----------------------	-----------------------------------	-----------

2. Tipo de acoso (marcar con una X)

Sexual ()	Por razón de sexo ()	Otras discriminaciones ()
------------	-----------------------	----------------------------

3. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre completo:	DNI:
Puesto:	Teléfono:
Email:	Centro de trabajo:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

iPorque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia y se inicie el procedimiento formal

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa Fundación Young Life.

iPorque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

4.4. Acuerdos de confidencialidad

4.4.1 Persona instructora

Don/Doña _____ ,
mayor de edad, con NIF _____ , **habiendo sido designado por la Fundación Young Life**, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, instrucción, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

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

Y en señal de **expresa conformidad y aceptación** de los términos recogidos en el presente acuerdo, lo firman las partes por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha al comienzo indicados.

En _____ a _____ de _____ de _____

Por la persona instructora

Por la Fundación Young Life

iPorque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es

4.4.2 Partes implicadas

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

Don/Doña _____, con NIF _____,
(en adelante "el receptor") como parte del expediente formal del **Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación Young Life**, número _____.

1. La información que **el receptor** obtenga, ya sea de forma oral, gráfica o escrita y, en estos dos últimos casos, ya esté contenida en cualquier tipo de documento por parte de la persona designada a la instrucción del expediente, **únicamente se utilizará para la instrucción de dicho expediente** y deberá mantener la más estricta confidencialidad respecto de dicha información
2. No se podrán reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceros la información objeto del presente acuerdo. Adoptará respecto de la información objeto de este acuerdo las máximas medidas de seguridad que adoptaría normalmente respecto a su propia información confidencial, evitando en la medida de lo posible su pérdida, robo o sustracción.
3. Sin perjuicio de lo estipulado en el presente acuerdo, ambas partes aceptan que la obligación de confidencialidad no se aplicará cuando la **legislación vigente o un mandato judicial** exija su divulgación. En ese caso, **la Fundación Young Life notificará a todas las partes de tal eventualidad** y hará todo lo posible por garantizar que se dé un tratamiento confidencial a la información.
4. El hecho de revelar esta información por parte del receptor, de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, **conllevará las acciones civiles o penales que puedan corresponder.**
5. Las partes se obligan a **devolver cualquier documentación facilitada** en cualquier tipo de soporte y, en su caso, las copias obtenidas de los mismos, que constituyan información amparada por el deber de confidencialidad objeto del presente acuerdo en el supuesto de que cese la relación entre las partes por cualquier motivo.
6. El presente acuerdo **entrará en vigor en el momento de la firma** del mismo por ambas partes, **sin término de vigencia después de finalizada la instrucción del expediente**, o hasta que una autoridad competente, policial o judicial, decrete lo contrario.
7. **En caso de cualquier conflicto o discrepancia** que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente acuerdo, **las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales competentes**, con renuncia a su fuero propio, aplicándose la legislación vigente.

Y en señal de **expresa conformidad y aceptación** de los términos recogidos en el presente acuerdo, lo firman las partes por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha al comienzo indicados.

En _____ a _____ de _____ de _____

Por el receptor

Por la Fundación Young Life

iPorque ser joven es tener vida!

FUNDACIÓN YOUNG LIFE / NIF. G-55135057

Nº Registro Estatal de Fundaciones: 1464 - Nº Cens Entitats Juvenils de la Direcció General de Joventut: 3145

C/ Ponent, 17. 1er 2a. 17820 Banyoles

Tel. 972099069 / Mòbil 675607434 / hola@younglife.org / www.younglife.es