



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

**PRENSAVILA 2020**



## 1. INDICE:

1. INDICE:.....	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. DEFINICIÓN DE ACOSO.....	4
4.1.1. Chantaje sexual.....	4
4.1.2. Acoso sexual ambiental.....	4
4.1.3. Ejemplos de conductas constitutivas como acoso sexual.....	5
4.2.1. Horizontal.....	6
4.2.2. Vertical.....	6
4.2.3. Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	8
4.1 Concienciación.....	8
4.2. Divulgación del protocolo.....	8
4.3. Agente de prevención del acoso.....	9
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	9
6.4.1. Falta grave.....	11
6.4.2. Faltas muy graves.....	11
6.4.3. Agravantes.....	12



## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

PRENSAVILA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral dónde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de las personas que trabajan en la fundación, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo. Es por esto que la entidad declara.

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.
- Que se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo y moral en todas sus formas y modalidades.
- Que se promoverá un ambiente un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
- Que se prohíbe cualquier acción o conducta abusiva o sexista, siendo considerada como falta laboral y dando lugar a las sanciones oportunas.
- Que se protegerá a las personas trabajadoras que sean víctimas de esas situaciones, acogiendo las medidas protectoras que correspondan y evitando que esas situaciones se repitan.
- Que las y los trabajadores de FUNDABEM tienen la responsabilidad de contribuir a crear un entorno laboral igualitario en el que no sea deseable el acoso sexual o por razón de sexo.

PRENSAVILA se compromete con este protocolo a regular la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a la prevención y solución de las posibles reclamaciones referentes al acoso, actuando con seriedad y confidencialidad y tomando en consideración



las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será aplicable a toda la plantilla.

### 4. DEFINICIÓN DE ACOSO.

Para ello nos basamos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### 4.1. Acoso sexual.

Según esta ley se considera 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.

##### 4.1.1. Chantaje sexual.

Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc, a la realización de un acto de contenido sexual.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior

##### 4.1.2. Acoso sexual ambiental.

Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado (sea este perseguido o no) la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona afectada por esas conductas. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.



En este caso pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas de alguna manera con la entidad.

#### 4.1.3. Ejemplos de conductas constitutivas como acoso sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitado se relacionan las siguientes conductas:

- Contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo innecesario, y no solicitado ni consentido.
- Observaciones obscenas, bromas sexistas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de una persona trabajadora.
- Gestos inapropiados de índole sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas.
- Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes, que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, asalto sexual y toda agresión sexual a la persona trabajadora.
- Divulgación en entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual con la persona trabajadora.
- Cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de sexo.
-

## 4.2. Acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 4.2.1. Horizontal.

Cuando el acoso se produce entre compañeros y compañeras de trabajo del mismo nivel jerárquico.

### 4.2.2. Vertical.

Cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica. Se puede distinguir entre:

- Acoso vertical descendente: cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso vertical ascendente: cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima.

### 4.2.3. Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas para incomodarla, alejarla o excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencias profesionales en función de su sexo.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona trabajadora. Discriminar por esa orientación sexual.



- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesional.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal o laboral.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Sabotear el trabajo o impedir (deliberadamente) el acceso a los medios adecuados para realizarlo por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar superioridad de un sexo sobre otro.
- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo de las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres

### 4.3. Mobbing (Acoso moral).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su nota técnica de prevención nº 476, el mobbing o acoso moral:

“Es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

Es decir, es toda conducta, práctica o comportamiento realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que



suponga, directa e indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando de manera negativa al entorno laboral.

Son formas de expresión de mobbing.

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada.
- Acciones características de situaciones de inequidad.

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Se considera que para evitar casos de acoso es importante disponer de unas medidas preventivas que impidan su aparición, entre ellas:

### 4.1 Concienciación.

PRENSAVILA llevará a cabo una prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo no son tolerables para la entidad.

### 4.2. Divulgación del protocolo.

Se garantizará el conocimiento del protocolo por todas las personas trabajadoras de la fundación. Esta difusión incidirá en el compromiso de PRENSAVILA de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de todos y todas las trabajadoras.

### 4.3. Agente de prevención del acoso.

Se promoverá la figura de un agente de prevención del acoso, quien será la persona encargada de la comunicación y publicidad del protocolo, así como la persona de referencia para recibir una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, debiendo tramitar la misma y asistir a la víctima.

## 6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se hace necesario tener un protocolo de actuación a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por motivo del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

### 6.1. Denuncia.

Para poder dar inicio al protocolo se iniciará con la presentación por escrito de la denuncia por parte de la víctima o de cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso. Esta denuncia se presentará por escrito a la persona designada por PRENSAVILA para este fin.

En dicha denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
- Nombre de la persona acosada.
- Nombre de la persona presunta culpable del acoso.
- Hechos sufridos.
- Fecha y hora de los hechos que se han producido.
- Nombre de las personas que han sido testigo de esos hechos.
- Acciones que se hayan tomado.
- Firma de la persona que presenta la denuncia.

## 6.2. Procedimiento e investigación.

La persona designada llevará a cabo personalmente la investigación mediante entrevistas con las personas interesadas, pruebas, etc. Se mantendrá siempre la confidencialidad. Esta persona no podrá tener una relación directa de dependencia, ni ser compañero/a del mismo departamento de ninguna de las partes

Si tras el análisis inicial se apreciara que se trata de un conflicto que se puede resolver de manera amistosa, deberá resolverse así y a la mayor brevedad.

Si de ese análisis se extraen indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o no se ha podido llegar a una solución amistosa, se resolverá iniciando una investigación más profunda. Esto será comunicado a la persona acusada, puede presentar alegaciones en un plazo máximo de 7 días.

Todas las actuaciones que desarrolle la persona encargada de la investigación se documentarán por escrito, realizando las diferentes actas en caso de testimonios o declaraciones.

Estarán prohibidas las represalias contra las personas que participen en hacer la denuncia, alegación o testimonio. En caso de haber represalias serán consideradas como falta laboral.

Una vez terminadas las investigaciones y pasados 15 días, la persona encargada elaborará un informe definitivo en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, instando en su caso a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Este informe será remitido al patronato de la fundación.

Este informe deberá contener la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.



- Relación de las intervenciones realizadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

### 6.3. Resultado del informe.

Como resultado de ese informe se puede dar:

- Sobreseimiento del caso: porque las pruebas no son concluyentes.
- Sanción: se tomará de acuerdo a si se considera falta grave o muy grave, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de conducta, intensidad, etc.

En el caso que no conlleve el traslado o el despido, la fundación tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

### 6.4. Faltas y sanciones.

A título enunciativo y no limitativo, se establecen las siguientes faltas graves y muy graves:

#### 6.4.1. Falta grave.

- El acoso de tipo ambiental.

#### 6.4.2. Faltas muy graves.

- Chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.



- Faltas graves en las que la persona infractora sea una persona directiva o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

#### 6.4.3. Agravantes.

- Reincidencia en el acoso.
- Existencia de dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- Existencia de algún tipo de discapacidad en la persona acosada
- Producción de graves alteraciones, medicamente justificadas, en el estado psicológico de la víctima.
- Situación de contratación temporal o en periodo de prueba o incluso como becario o en prácticas de la víctima.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

#### 6.5. Seguimiento.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras se llevará a cabo por la persona que designe la entidad para ello.