

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

EN ENTORNOS LABORALES



# ÍNDICE

- 01** DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- 02** DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS
- 03** GLOSARIO DE TÉRMINOS Y  
DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL
- 04** PROCEDIMIENTO ESTANDARIZADO
- 05** RÉGIMEN SANCIONADOR



# DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



Declaración de Principios para la Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Identidad y Orientación Sexual:

1. Igualdad y Diversidad
2. Tolerancia Cero
3. Educación y Concienciación
4. Procedimientos de Denuncia
5. Investigación Imparcial

6. Protección de Víctimas

7. Sanciones Claras

8. Cultura de Respeto

9. Transparencia y Rendición de Cuentas

10. Mejora Continua

Estos principios guían nuestra lucha contra el acoso y aseguran un entorno laboral seguro y respetuoso para todos nuestros miembros.

# DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



# DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Las empresas deben identificar conductas inaceptables, para prevenir estas conductas, se fomentan condiciones de trabajo que eviten delitos. Además, se establecen medidas, como códigos de buenas prácticas y campañas informativas. Los representantes de los trabajadores desempeñan un papel crucial en la prevención de estas conductas al informar a la dirección de la empresa sobre cualquier comportamiento que puedan conocer. Algunos ejemplos de comportamientos negativos son: difundir rumores sobre la vida sexual de alguien, hacer comentarios sexuales, comentarios despectivos sobre el cuerpo o la apariencia física, acercamientos físicos inapropiados...



# DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Fomentar la comunicación y colaboración en la prevención y denuncia del acoso es esencial. Esto incluye la promoción de políticas activas para garantizar la igualdad en todos los aspectos de la sociedad. Para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, se acuerda la negociación de un protocolo de actuación entre las Administraciones públicas y los representantes de los trabajadores.

La empresa también se compromete a promover el respeto y la igualdad de oportunidades. Busca crear un entorno laboral seguro y basado en relaciones laborales fundamentadas en la libertad y el respeto entre todas las personas.

Por último, es fundamental resaltar la importancia de la confidencialidad en los procesos de denuncia. Toda la información recopilada en las actuaciones se trata de manera confidencial y todas las personas involucradas en el procedimiento están obligadas a no divulgar información.





# GLOSARIO DE TÉRMINOS

El acoso sexual es un comportamiento no deseado de carácter sexual, que incluye avances, comentarios o acciones de naturaleza sexual, creando un ambiente hostil, intimidante o incómodo para la persona afectada.



# ... Y DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL

## Podemos tener distintas formas de acoso:

El acoso por razón de sexo, es cuando alguien discrimina o molesta a otra persona debido a su género. Esto es incorrecto porque atenta contra la igualdad y el respeto, perjudicando la dignidad y derechos de la víctima.

Al igual que pasa con la discriminación por identidad de género u orientación sexual, es algo inaceptable porque crea un entorno perjudicial y discriminatorio que atenta contra la integridad físico-mental de la víctima.

En una empresa, sea cual sea, se ha de explicitar el compromiso de prevención, tratamiento y erradicación del acoso por razón de sexo, identidad y orientación sexual por parte de todos los trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo en igualdad de oportunidades y tratos entre hombres y mujeres de la empresa.





# PROCEDIMIENTO ESTANDARIZADO



## COMUNICACIÓN FORMAL DE LA DENUNCIA

Es importante que este paso se realice de forma confidencial y por un medio seguro, ya sea por correo electrónico o por carta. Es importante proporcionar detalles sobre la denuncia.

## VALORACIÓN INICIAL DE LA DENUNCIA

La organización debe valorar la veracidad de dicha denuncia, si tras revisar el caso se llega a intuir su credibilidad, se toman acciones para proteger a la víctima preventivamente.

## COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Un equipo especializado y totalmente ajeno a el caso delibera de forma imparcial los hechos presentados y se procede a su investigación

# PROCEDIMIENTO ESTANDARIZADO

## PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Dicho equipo se dedica a recoger pruebas sobre los hechos presentados, ya sean evidencias en video/audio/escrito, testigos o incluso una confesión. Todo esto se realiza de forma confidencial y no se deben compartir datos a cualquiera innecesariamente, incluyendo así a las partes implicadas.

## GARANTIAS DURANTE EL PROCESO DE DENUNCIA

Ambas partes tienen sus derechos y deben ser conocedores de ellos

- a) Derechos de quien denuncia: Se debe garantizar principalmente la seguridad de la víctima, haciendo así que no se sienta desprotegida o vulnerable, o incluso proporcionando asesoramiento médico o psicológico durante el proceso.
- b) Derechos de la persona acusada: Tiene derecho a una legítima defensa, debe ser conocedor de qué se le acusa y los motivos, puede presentar pruebas de su defensa y no se debe tratar con profesionalidad e imparcialidad basándose en las pruebas.

## RESOLUCIÓN Y EMISIÓN DEL INFORME DE DENUNCIA


Una vez completado el proceso entero, se emitirá una resolución detallando la conclusión.

Si se confirma el acoso, se deben tomar medidas frente al acusado, ya sea con sanciones o llegando a la suspensión. Si se desmiente, se debe proporcionar ayuda al acusado para que no repercuta en su imagen.



# REGIMEN SANCIONADOR

Se especifican sanciones laborales para casos de acoso, de acuerdo con el convenio colectivo, considerando la gravedad de las conductas y la repetición de infracciones. Estas sanciones pueden variar:

- Amonestación por escrito (en casos leves)
  - Suspensión temporal (sin salario ni beneficios laborales)
  - Reducción de salario o categoría laborales • Despido en casos extremadamente perjudiciales
- 

# REGIMEN SACIONADOR

Las conductas de acoso se califican como faltas laborales, siendo el acoso sexual muy grave y el acoso por razón de sexo una falta grave o muy grave según las circunstancias. Además, el acoso en el trabajo puede tener consecuencias legales fuera del ámbito laboral, como demandas judiciales y acciones civiles por parte de la víctima.

La rehabilitación y el cambio de comportamiento son esenciales en la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo, ya que no solo tratan las consecuencias negativas de las acciones, sino que también previenen y promueven un entorno laboral más inclusivo y seguro.



# GRACIAS

## POR VER ESTA PRESENTACIÓN



ALEXELCAPO