



**apafac**  
associació  
de pares de fills  
amb autisme de catalunya

# Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de orientación sexual y / o de la identidad sexual.

Ronda del Carril, 75  
Apartat de Correus, 152  
08530 la Garriga (Barcelona)  
Tel. +34 938714757  
Fax +34 938714802  
autismelagarriga@autisme.com  
www.autisme.com

- **declarada d'utilitat pública**
- **membre fundador de:**
  - world autism organization
  - association internationale autisme-europe
  - confederación autismo-españa
  - federació autisme-catalunya

- entitat col·laboradora d'



**autisme la garriga**  
projecte  
fundat l'any 1976



## **Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y / o de la identidad sexual**

### **Introducción**

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, la salud en el trabajo, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en los lugares de trabajo. El acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y / o de la identidad sexual atentan contra estos principios. APAFAC rechaza estas actuaciones y, por tanto, expresamente emprende las acciones necesarias para no tolerarlas y facilitar los medios necesarios para impedir que se produzcan.

Este protocolo reúne las actuaciones para prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y / o de la identidad sexual que se puedan producir en nuestra entidad. Es un compromiso institucional para la erradicación total de estas conductas y para garantizar la salud de las personas que sufren estas situaciones.

El protocolo determina las actuaciones y las responsabilidades de los órganos que deben intervenir en la resolución de estas situaciones y asegura la pluralidad de intervenciones para garantizar un tratamiento adecuado en la valoración de cada una de las actuaciones, respetando la metodología más apropiada en cada caso, de acuerdo con los principios generales de este protocolo.

Varios estamentos internacionales se han pronunciado en contra de estas conductas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya en 1958, impulsó el Convenio núm. 111 el cual incluía la discriminación sexual como un tipo de discriminación que tiene por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La Resolución de la OIT de 1985 denuncia que los acosos de naturaleza sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de las trabajadoras y trabajadores.



Por tanto, las políticas que promueven la igualdad deben contener la adopción de medidas destinadas a luchar contra el acoso.

Las Naciones Unidas han recogido en diferentes conferencias mundiales el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, relacionándolos con la violencia contra las mujeres, como un ámbito específico de actuación. En julio de 1985, en la II Conferencia Mundial de la Mujer, en Nairobi, se redactaron unas estrategias básicas para el avance de las mujeres y se alentaba a los gobiernos a adoptar medidas para evitar el acoso sexual en los lugares de trabajo. La IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, definió como un ámbito de la violencia contra las mujeres cualquier acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo y en otros ámbitos.

En la Unión Europea, varias resoluciones y directivas han recogido este tema. En 1987 se publicó el informe La dignidad de la mujer al trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los estados miembros de la Comunidad Europea, el cual menciona el acoso sexual como un acto ilícito prohibido por razón de la discriminación sexual que provoca, en consonancia con la construcción teórica elaborada por el derecho internacional. La Declaración del Consejo de la Unión Europea, de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido el código práctico encaminado a combatir el acoso sexual, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva sobre esta materia. En este sentido, la Directiva 2002/73 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207 / CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres con respecto al acceso al trabajo, a la formación ya la promoción profesionales ya las condiciones de trabajo, señala que el acoso sexual se considerará discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito de afectar la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si la víctima rechaza este comportamiento o su aceptación se utiliza como base para una decisión que la afecte.



Más recientemente, la Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo expresa que el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituye discriminación por razón de sexo a los efectos de esta Directiva. Esta forma de discriminación se produce no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y la promoción. Por lo tanto, debe prohibirse y debe estar sujeta a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Finalmente, hay que decir que el Parlamento Europeo se ha pronunciado mediante Resolución de 24.05.2012 sobre la lucha contra la homofobia en Europa.

En el ámbito del Estado español, la Constitución española proclama que España propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, y dice que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural o social.

La Constitución expresa que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley ya los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social; al igual que lo son la igualdad y la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; el derecho a la vida y la integridad física y moral, así como a no sufrir tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar ya la imagen propia. Por otra parte, todo el mundo tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo ya una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo. Además, se puede pedir la tutela de las libertades y los derechos reconocidos ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, si es necesario, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.



En Cataluña, el Estatuto de autonomía manifiesta que todos los trabajadores tienen derecho a ejercer las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para la salud, la seguridad y la dignidad de las personas. En cuanto al desarrollo normativo en Cataluña, el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, que recoge los derechos de los funcionarios y funcionarias, expresa el derecho de ser tratados con respeto a su intimidad y con la consideración debida a su dignidad, y recibir protección y asistencia hacia las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra naturaleza.

Más recientemente, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, recoge, entre otras, las formas de ejercer la violencia machista y la manifestación de esta violencia machista en el ámbito laboral -tanto dentro como fuera del centro y dentro del horario laboral o fuera de este horario si tiene que ver con el trabajo-, que puede adoptar las tipologías de acoso por razón de sexo y acoso sexual definidas e integradas en este protocolo. Asimismo, en su articulado la Ley trata expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y las actuaciones que debe llevar a cabo la Administración en este sentido en el ámbito laboral.

Hay que mencionar varias leyes estatales que recogen esta temática. Así, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, recoge el derecho de los trabajadores a su integridad física ya una adecuada política de seguridad y higiene; el derecho al respeto de su intimidad ya la consideración de su dignidad, Generalidad de Cataluña Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales Dirección General de Función Pública 5 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 el acoso por razón de sexo. Se considerará un incumplimiento contractual el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a la persona titular de la empresa a las personas que trabajan.



Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la discriminación por razón de embarazo y de maternidad, la indemnidad ante represalias por denunciar estas conductas; las medidas específicas para prevenir estas conductas, y los criterios de actuación de las administraciones públicas. También recoge que en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, expone el derecho de las empleadas y empleados públicos a la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo y menciona como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Finalmente, hay que decir que la gravedad de estas conductas las hace susceptibles de ser penadas por la ley. El Código Penal establece que quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí mismo / o para una tercera persona, en el ámbito de una relación laboral, docente de prestación de servicios, sea continuada o habitual, y con este comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, debe recibir castigo por la autoría de acoso sexual. Este comportamiento se agrava si la persona culpable ha 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 ésta pudiera tener en el ámbito de la indicada relación.

## 1. Objetivo

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y / o de la identidad sexual con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas en el ámbito de nuestra entidad. Por tanto, el protocolo



pretende ser un instrumento para la prevención, la detección y la resolución de estos casos.

Los objetivos específicos son:

- Elaborar estrategias de sensibilización.
- Obtener la información necesaria para la elaboración de diagnósticos sobre esta temática dentro de la organización.
- Mejorar los canales de coordinación interdepartamentales y con otros organismos que trabajan en esta temática.
- Habilitar recursos diversificados para la resolución ágil de cada tipo de acoso.
- Crear circuitos de intervención rápidos y eficientes.
- Definir los roles y responsabilidades de los diferentes agentes.
- Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que se produzcan en cada caso para la protección de las víctimas en todo momento, incluyendo las medidas cautelares que sean necesarias; acabar con el acoso, y, si es necesario, aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.

## 2. Definición de conceptos

Las descripciones siguientes tienen carácter genérico y no son excluyentes de conductas o actuaciones no incluidas de manera específica.

**Acoso sexual.** El constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Es una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto a la persona acosada y que se puede dar en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber, o no, superioridad jerárquica.

El acoso se origina en el ámbito laboral y puede tener continuidad fuera de este ámbito. Un solo hecho, por su carácter presuntamente delictivo o sumamente ofensivo, puede constituir por sí solo un caso de acoso.



Decidir que una determinada conducta es sexualmente indeseada corresponde siempre a la persona receptora.

**Acoso por razón de sexo.** El constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Dentro de este tipo de acoso se incluye el acoso por embarazo, maternidad y paternidad, es decir, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.

**Acoso por razón de la orientación sexual.** El constituye un comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual de una persona que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Acoso por razón de la identidad sexual.** Incluye cualquier comportamiento no deseado hacia las personas transexuales, las que se encuentran en proceso de reasignación de género o de sexo y para con el sentimiento de personas de pertenencia a un sexo u otro, con independencia del sexo biológico.

**Comportamiento no deseado por parte de quien lo padece.** En una situación de acoso, el acosado es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona no busca esta acción y, además, considera este hecho como indeseado.

**Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual o sexista.** Este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio abanico de ejemplos, desde acciones aparentemente inofensivas como bromas o comentarios sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que pueden llegar al delito penal, como obligar a una persona a tener relaciones sexuales.



**Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante o humillante.** Aparece cuando hay una persistencia en las conductas. Sin embargo, un solo comportamiento aislado, si es lo suficientemente grave, puede ser considerado acoso.

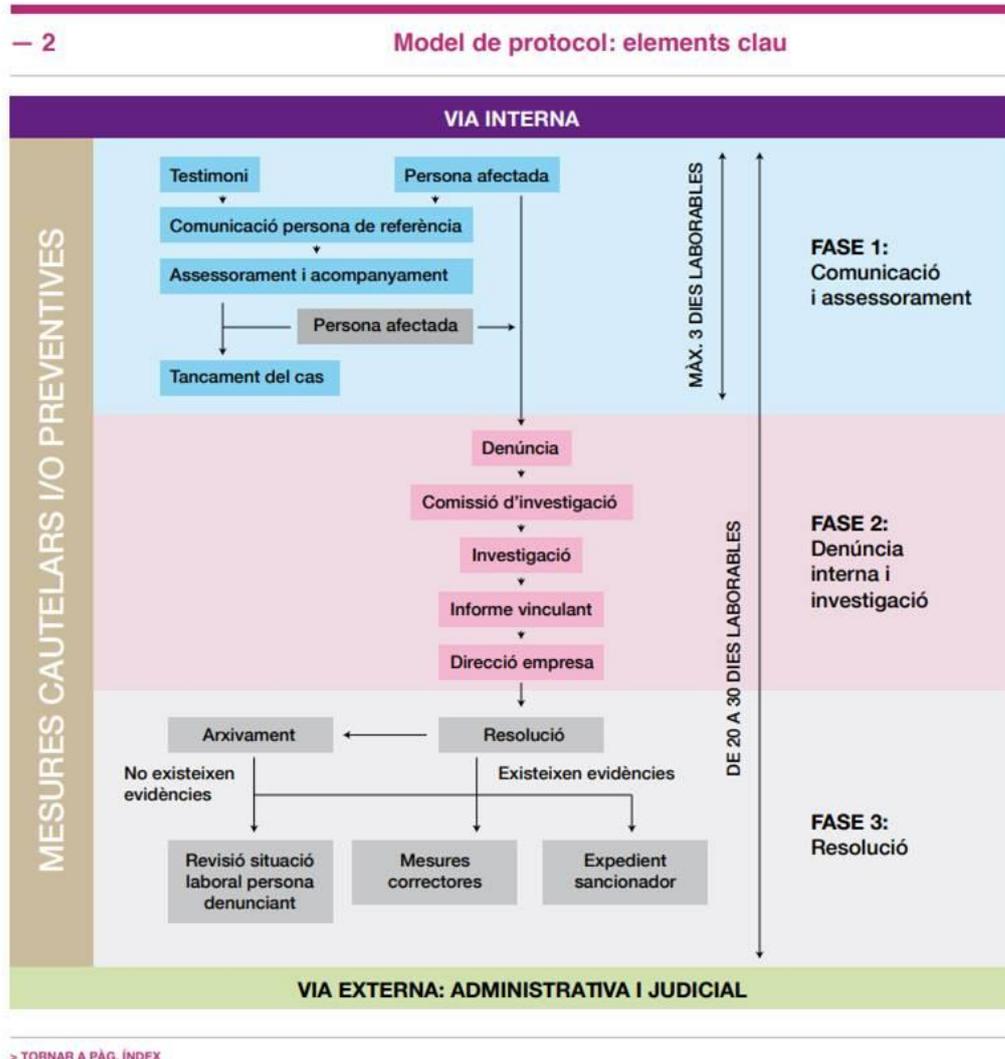
### 3. Tipo de acoso

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre la persona acosadora y la persona que las padece y de los niveles organizativos afectados. En cualquiera de los tipos de acoso, a menudo se crea un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre. Las primeras consecuencias son la disminución del rendimiento, el absentismo o la presión psicológica, y pueden llegar al abuso de la autoridad que conllevaría la coacción ante una posible promoción profesional o una mejora profesional.

- Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra persona de la misma categoría o grupo de trabajo.

Las conductas de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y / o de la identidad sexual se pueden producir en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo.

#### 4.- Inicio de las actuaciones



#### Fase 4.1.- Comunicación y asesoramiento.

La actuación se inicia a partir de una solicitud de intervención por escrito a la persona referente de la empresa, bien mediante un escrito dirigido con él / ella, o a través del mail [igualtat@autisme.com](mailto:igualtat@autisme.com). Durante las actuaciones, las partes implicadas deben garantizar la confidencialidad sobre los testigos y los datos que conformen el expediente. A tal efecto, se les informará de la obligación de preservar el principio de confidencialidad.



La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De una persona del entorno de la persona afectada que conozca el caso.
- Del servicio de prevención de los departamentos.
- Del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.
- De los delegados / as de prevención correspondientes.
- De los / las representantes de los trabajadores.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se incluirá su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones de este protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente.

La persona acosada puede interponer, si así cree necesario, una denuncia externa, que sería totalmente compatible con las actuaciones internas.

La presentación de la solicitud supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso. Durante todas las actuaciones, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una persona de su confianza que forme parte del entorno laboral, de un representante de los trabajadores / as o de un delegado / a de prevención de riesgos laborales

#### **4.2.- Denuncia y investigación**

El proceso de investigación se llevará a cabo teniendo en cuenta los principios de celeridad, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. En todo caso, la investigación se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

La Dirección de la entidad debe garantizar la confidencialidad del caso, y debe promover las actuaciones necesarias para garantizar la protección suficiente de la víctima e impedir la continuidad de la presunta situación de acoso. En su caso, para efectuar la investigación podrá contar con el asesoramiento, entre otros, de:

- Personal técnico del Área de Prevención, Salud Laboral



- Personal técnico con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada y / o sanitario del servicio de prevención del departamento implicado.

Para la realización de la investigación, la Dirección dispondrá de los instrumentos técnicos elaborados a tal efecto, que, en todo caso, deben incluir entrevistas a las personas afectadas, es decir, la persona presuntamente acosadora y la persona presuntamente acosada, y, si es necesario, a los testigos y demás personal que tenga información relevante sobre el caso.

#### **4.3.- Resolución**

En el plazo máximo de 15 días hábiles emitirá un informe en uno de los sentidos:

- Constata indicios de acoso objeto de este protocolo y, en su caso, propone el establecimiento de medidas cautelares.
- No aprecia indicios de acoso objeto de este protocolo y, en su caso, propone la aplicación de medidas para la resolución del conflicto laboral.

El informe debe incluir, como mínimo: la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares, en su caso. Si se considera que hay que aplicar medidas cautelares de urgencia, la Dirección establecerá contacto inmediato con la con la persona presuntamente acosada.

Asimismo, comunicará este traslado a las partes implicadas: persona presuntamente acosada y persona presuntamente acosadora, dado que este informe formará parte del expediente administrativo que resolverá la persona titular de la Dirección del departamento que corresponda.

La dirección, velará por la aplicación de las medidas cautelares propuestas, si las ha habido. Además, optará por:

- Incoar la tramitación de un expediente disciplinario. En caso de que la persona presuntamente acosada pertenezca a un departamento diferente del departamento al que pertenece la persona presuntamente acosadora, la Dirección también enviará el informe a este otro departamento.



- Abrir una informació reservada y, cuando lo requiera el caso, establecer las medidas cautelares necesarias para evitar que ninguna de las partes implicadas sufra ningún tipo de perjuicio, evitando especialmente que se produzca una doble victimización.
- Llevar a cabo las actuaciones necesarias para la resolución del conflicto interpersonal en el trabajo. A tal efecto, es necesario que la persona presuntamente acosada esté de acuerdo con estas actuaciones.
- Archivar el expediente por desistimiento o por falta de objeto. Cuando se concluya que ha habido acoso con resultados de daños a la salud, ya sean físicos como si son psíquicos, se considerará un accidente laboral, a los efectos de lo establecido en el artículo 115 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley general de la Seguridad Social o norma equivalent6 y se tramitará a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para proceder a su reconocimiento y para atender los daños físicos y / o psíquicos que la salud de la persona haya podido sufrir.