

Protocolo de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y por razón de género, acoso laboral y otras formas de discriminación



Protocolo de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y por razón de género, acoso laboral y otras formas de discriminación

Barcelona, febrero de 2020

Spora Sinergies SCCL

<http://www.spora.ws>

.....
C/ Floridablanca 146 3r 1ª. 08011. Barcelona

Tel. +34 93 532 66 66 | Fax +34 935 504 444

Composición del equipo

Coordinación del proyecto: Miriam Sol

Consultoría técnica: Laura Bordera y Ana Vicente

Índice

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN 4

1. Presentación del documento	4
2. Marco conceptual.....	5
2.1. Acoso sexual y por razón de género	5
2.2. Acoso laboral.....	9
2.3. Agresiones racistas, capacitistas y otras situaciones de discriminación	10
3. Marco legal	12
3.1. Marco internacional	12
3.2. Marco estatal.....	13
3.3. Países en los que trabaja Justicia Alimentaria.....	14
4. Tipología y modalidades de acoso	18
5. Ámbito de aplicación	18
6. Interseccionalidad.....	20

BLOQUE 2: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO 21

7. Estrategias de prevención.....	21
7.1. Políticas de igualdad	21
7.2. Formación	23
7.3. Difusión del Protocolo.....	23
8. Actuación en situaciones de acoso.....	24
8.1. Principios y garantías	24
8.2. Competencias, funciones y responsabilidades en la aplicación del Protocolo	25
8.3. Medidas cautelares	27
8.4. Diagrama de flujo (resumen)	27
8.5. Resolución por vía interna.....	28
8.6. Infracciones y sanciones	33
8.7. Resolución por vía externa.....	34
8.8. Seguimiento y evaluación de la aplicación del Protocolo.....	35

Anexo 1. Modelo de carta de comunicación.....	37
Anexo 2. Modelo de denuncia interna.....	39
Anexo 3. Modelo de informe de investigación	41
Anexo 4. Cuestionario de valoración	42

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

1. Presentación del documento

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, a realizar su actividad laboral o voluntaria en un entorno saludable, a no sufrir discriminación y ser tratadas en igualdad de condiciones. El acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, el acoso o *mobbing* laboral y cualquier otro tipo de discriminación son problemáticas que atenten contra estos principios fundamentales.

La organización Justicia Alimentaria manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo y voluntariado seguros y saludables, libres de situaciones de acoso, donde las relaciones estén basadas en la libertad y el respeto entre las personas. Así mismo, manifiesta su desaprobación clara y rotunda de cualquier tipo de conducta o actitud ofensiva, discriminatoria y/o abusiva, tal como ya se indica en su [Código de Conducta](#), aprobado en Junta Directiva el 23 de febrero de 2019. Es por este motivo que se ha creído pertinente y fundamental revisar y actualizar el [Protocolo de detección de riesgos psicosociales](#) de la organización y ampliarlo, cumpliendo de este modo el mandato recogido en el [Plan de Acción de Género](#) (acción 1.2.7).

El Protocolo incluye dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguir acabar con el acoso: por un lado, acciones de prevención enfocadas a que estos diferentes tipos de acoso no lleguen a generarse y, por el otro, las pautas y procedimientos de actuación que deben implementarse en caso de producirse estas situaciones. Por tanto, el objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género, de acoso laboral y otras situaciones de discriminación y prevenirlas, con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas en el ámbito de la organización.

El documento se estructura en dos bloques. El primero se centra en los aspectos conceptuales del acoso, las definiciones de las situaciones que contempla el Protocolo, el marco legal en el que se ampara y el ámbito de aplicación del mismo. El segundo bloque desarrolla el proceso de intervención ante estas situaciones, desde las medidas de prevención hasta el procedimiento a seguir en caso de producirse alguna de estas situaciones. Por lo tanto, el Protocolo pretende ser un instrumento integral para la prevención, la detección y la resolución de todas estas situaciones.

La elaboración de este protocolo ha contado con la colaboración de la consultora social Spora Sinergies y se ha desarrollado a través de una metodología participativa, creándose una comisión de trabajo conformada por figuras referentes de Recursos Humanos, la Unidad de Género, las Delegaciones Territoriales y la Junta Directiva o Voluntariado. Esta comisión se ha reunido en dos sesiones de trabajo para debatir y consensuar el contenido y los procedimientos que constan en este documento. Por lo tanto, el presente Protocolo es resultado de la negociación y el acuerdo entre los diferentes agentes de la organización.

En definitiva, este Protocolo muestra el compromiso de la organización con la erradicación de estas situaciones y con la garantía de la salud y los derechos de todas las personas que conforman Justicia Alimentaria.

2. Marco conceptual

En este apartado se presentan brevemente las definiciones de los diferentes tipos de acoso contemplados en este Protocolo, señalándose los elementos clave de cada uno de ellos y algunos ejemplos de los comportamientos y situaciones que los constituyen e integran. Además, al final del capítulo se definen otros conceptos clave relevantes para la aplicación del Protocolo.

Por otro parte, se debe advertir que, aunque las definiciones incluidas están inspiradas en las legislaciones vigentes al respecto en el Estado español, tienen carácter genérico y no son excluyentes de otras conductas o situaciones específicas que se llegasen a producir y que pudiesen ser constitutivas de situaciones de acoso.

2.1. Acoso sexual y por razón de género

En este epígrafe se abordan las diferentes formas de acoso que tienen su origen en el sistema heteropatriarcal, con el objetivo de hacer visible las relaciones que guardan entre ellas y este origen común de carácter estructural.

El **sistema heteropatriarcal** es aquel sistema de dominación basado en el sistema sexo-género. Este sistema ordena la realidad de manera dicotómica y jerarquizada en base al sexo, asignando normas, costumbres, prácticas y atributos de manera diferente a hombres y mujeres y definiendo así, social y culturalmente, el **género**, el cual se articula también alrededor de dos categorías dicotómicas: lo masculino y lo femenino.

Al mismo tiempo, el sistema sexo-género tiene diferentes dimensiones¹:

- **Identidad de género:** es el género con el cual se identifica una persona. La norma más extendida y generalizada establece que las mujeres se deben identificar con el género femenino y los hombres con el género masculino.
- **Expresión de género:** hace referencia a los comportamientos, roles, vestimenta, aficiones y cualidades de una persona. En nuestra sociedad existe una división entre los comportamientos y las expresiones asociadas a la masculinidad y la feminidad. Es importante no confundir la expresión de género con la identidad de género, pues esta última hace referencia a cómo se identifica una persona y no a cómo expresa su género.
- **Orientación sexual:** hace referencia a los sentimientos de amor, deseo y atracción de las personas. Esta dimensión también ha estado regida por un principio dicotómico y excluyente por el cual existen dos formas de concretar la sexualidad: la heterosexualidad (deseo por personas de otro sexo) y la homosexualidad (cuando el deseo se dirige hacia personas del mismo género). Además de estas opciones, existen otras como la bisexualidad que han estado, incluso, más visibilizadas y estigmatizadas que la propia homosexualidad.

Nuestro sistema social establece una determinada ordenación de estas tres dimensiones de acuerdo con los principios dicotómicos comentados, lo cual genera que las personas ocupen diferentes posiciones de privilegio u opresión. Es decir, este sistema no es neutro sino que se basa en una estructura desigual, que atribuye más valor y reconocimiento al género masculino y lo sitúa en un lugar de privilegio con respecto a las mujeres y a todas aquellas personas con una orientación sexual o una identidad o expresión de género no normativa. Este concepto

¹ Diputació de Barcelona (2017). Guia per a l'elaboració de Plans locals LGBTI. [\[En línia\]](#).

conecta directamente con el de **machismo**², el cual alude a cualquier hecho, costumbre o fenómeno social y cultural que hace resaltar la hombría y la prepotencia de los hombres sobre las mujeres en todos los campos de la vida -social, laboral y afectivo- y de unas orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género sobre otras. Es un conjunto de creencias, conductas y actitudes que se alimentan de dos supuestos básicos: por un lado, la excesiva polarización de las características que definen aquello que es masculino y aquello que es femenino y, por el otro, la consiguiente estigmatización y desvalorización de aquello que es propiamente femenino o que quede más allá de los mandatos heteronormativos.

De manera concreta, el sistema heteropatriarcal presupone una serie de cuestiones o principios:

- Reproduce una **visión binaria** de la realidad social asociada al sexo biológico de cada persona, en la que sólo hay lugar para personas del sexo femenino y sexo masculino.
- Establece una **correspondencia directa** entre el sexo biológico de una persona y el género, el cual se construye sobre este andamio dicotómico, invisibilizando el carácter socialmente construido del género.
- El modelo binario no hace referencia sólo al género sino también a la orientación sexual y la identidad de género, pues se asigna un lugar central y un mayor reconocimiento a las orientaciones e identidades **heteronormativas**, desplazando a los márgenes y estigmatizando de esta forma a todas las personas lesbianas, gais y trans*³
- Se sostiene sobre una serie **estereotipos y roles de género** que atribuyen características, capacidades y comportamientos diferentes, como propios y apropiados, a mujeres y hombres, siendo de esta forma una pieza fundamental en la generación de esta polarización de aquello masculino y femenino.

En relación al acoso sexual y por razón de género, entendemos que el contexto en que se dan este tipo de situaciones se encuentra marcado por las relaciones de poder que se pueden ejercer desde esta masculinidad hegemónica, de forma más consciente o menos. Por tanto, el sistema heteropatriarcal discrimina de manera sistemática tanto a las mujeres como a todas las personas LGBTI+.

2.1.1. Acoso sexual

Las situaciones de acoso sexual también se enmarcan en el sistema patriarcal, el cual genera desigualdades entre mujeres y hombres y un contexto de relaciones de poder asimétrico entre ambos. Las agresiones sexuales son una forma más de dominación y control de las mujeres que poco tienen que ver con relaciones libres y consensuadas. Estas situaciones son consecuencia de la sistemática objetualización a la que han sido sometidas las mujeres e incluyen un abanico amplio de ejemplos, desde situaciones que tradicionalmente se han normalizado -como miradas lascivas, piropos, la presión para mantener relaciones o prácticas sexuales en contra de su voluntad- hasta agresiones físicas y la violación. Es decir, el acoso y las agresiones sexuales van mucho más allá de la penetración forzada e incluyen situaciones como bromas de contenido sexual, comentarios y gestos intimidatorios, imágenes sexuales, y

² Barberà, M.; Domènech, J. i Garde, C. (2017). *Socialitzant: Col·loquis de l'acció social a Catalunya*. "Desigualtats de gènere i feminicidis. El context que perpetua les diferències entre homes i dones". [En línia]. <https://www.social.cat/socialitzant/img/Dossier-Socialitzant-Desigualtats-de-genere.pdf>.

³ Dentro del concepto de "persona trans*" se incluyen tanto a las personas transexuales, transgénero, como a las personas de género no binario. Además, al incluir a las personas trans* como uno de los colectivos estigmatizado y excluido por el modelo heteronormativo se debe hablar, teóricamente, de modelo cisheteronormativo, al contemplarse también la dimensión de la identidad de género, pero en este documento se opta por el uso de "heteronormativo" para facilitar el uso del lenguaje. Valga esta nota al pie para dejar constancia de esta puntualización y advertir que se incluye la dimensión de identidad de género en este término.

en general todo tipo de manifestaciones que tienen su origen en la constante sexualización de las mujeres. Así, las situaciones más graves son posibles porque se sostienen en un sistema que permite y legitima los acosos cotidianos, no son hechos aislados, todo el contrario. Justamente, hay que buscar las causas de las violencias más extremas en la naturalización de la sexualización de las mujeres, que lleva a los hombres a imponer situaciones sin el consentimiento de la otra persona, a través del abuso de poder.

Tras la explicación del contexto en el que se originan la mayoría de situaciones de acoso sexual, cabe matizar que también se pueden dar situaciones de acoso sexual de mujeres a hombres, y estas quedan también amparadas por este Protocolo. Sin embargo, estas situaciones son minoritarias precisamente porque no se explican ni se sostienen por esta dimensión estructural que genera el sistema patriarcal.

Definición:

La ley española define el acoso sexual de la siguiente manera.

[Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

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.

Elementos clave:

- Es un comportamiento no deseado por parte de la persona que lo recibe.
- Es un comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Se da mayoritariamente de hombres a mujeres.

Ejemplos:

Verbal

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios sexuales sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Presionar para concertar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de imágenes (dibujos, viñetas, etc.) de contenido sexual explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo de contenido sexual y de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, masajes no deseados, etc.)
- Tocar intencionalmente las partes sexuales del cuerpo.

2.1.2. Acoso por razón de género

Se ha optado por usar el término *acoso por razón género* como concepto que incluye tanto el acoso por razón de sexo como el acoso por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género. Esta apuesta conceptual tiene que ver con dos cuestiones. Por un lado, porque se entiende que aquello que motiva las situaciones de acoso, discriminación y desigualdad es el género de la persona, es decir, aquello que social y culturalmente se le presupone, y no sobre el sexo *biológico* de la misma. Por otro lado, como ya se ha explicado en la introducción a este apartado, consideramos que el marco explicativo de las situaciones de acoso por razón de sexo o género y las situaciones de acoso por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género es el mismo: el sistema heteropatriarcal. Es por este motivo que se ha optado por agrupar bajo un mismo epígrafe –**acoso por razón de género**– a las situaciones de acoso originadas en base al sexo y a las originadas por motivo de orientación sexual e identidad y expresión de género, destacando así su origen sociocultural común y su carácter estructural.

Acoso por razón de sexo + Acoso por razón de identidad, orientación y expresión de género = **Acoso por razón de género**.

Definición:

La ley española no hace referencia explícita al acoso por razón de género. Sin embargo, sí que hace referencia al **acoso por razón de sexo**:

[Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

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

Por tanto, esta definición no acogería aquellas formas de acoso dirigidas hacia las personas cuya **orientación sexual o identidad y expresión de género** no encajan en el patrón heteronormativo, es decir, el acoso hacia las personas LGBTI+, una modalidad específica de acoso que ya recogen y definen algunas leyes autonómicas⁴.

⁴ En la actualidad (febrero del 2020), existe un proyecto de ley pendiente de aprobación para el conjunto del Estado que se asemeja a esta ley de ámbito catalán y a las de otras Comunidades Autónomas

Artículo 4 de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros, intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia¹.

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Elementos clave:

- Es un comportamiento no deseado por parte de la persona que lo recibe.
- Se relaciona con el sexo i/o género de la persona acosada. Entre otros, incluye los siguientes motivos:
 - Una mujer por el hecho de ser mujer.
 - Una trabajadora por estar embarazada o por su baja de maternidad.
 - Una persona trabajadora por su identidad o expresión de género, cuando no encaja en el sistema heteronormativo.
 - Una persona trabajadora por su orientación sexual, cuando no encaja con el sistema heteronormativo.
 - Una persona trabajadora en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral, cuando el motivo de fondo que origine esta situación tenga que ver con los estereotipos y roles de género tradicionales.
- Tiene como objetivo o produce el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos:

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos basados en el género y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Conductas discriminatorias por razón de género y/o orientación sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades y habilidades por razón del género de una persona o su orientación sexual.
- Utilizar humor sexista, homófobo, transfóbico, etc.

2.2. Acoso laboral

Definición:

El acoso laboral, también conocido como acoso moral, acoso psicológico o *moobing*, queda definido en el Código Penal español de la siguiente manera:

Preámbulo XI de la Ley orgánica 5/2010 de 22 de junio, por la cual se modifica la Ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal.

Es la fustigación psicológica u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a la persona que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

El Código Penal también establece que serán castigadas con una pena de prisión de 6 meses a dos años las personas *que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su superioridad, realicen en contra de otra de manera reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan acoso grave contra la víctima*⁵.

Elementos clave:

- Su objetivo es atentar contra la dignidad de la persona, o producir esa consecuencia.
- Se trata de conductas reiterativas y frecuentes en el tiempo.
- Se diferencia del *burnout* o el estrés laboral.

Ejemplos:

- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona trabajadora acosada.
- No asignarle tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes que no tengan valor productivo.
- Asignarle tareas que sean muy inferiores a sus competencias o capacidades.
- Darle órdenes imposibles de cumplir con los medios de los que se dispone.
- Cambiar la ubicación del trabajador/a separándolo de sus compañeros (aislamiento).
- Gritos continuos o insultos.
- Manipular la reputación profesional o personal a través del rumor, la denigración y ridiculización.
- No permitir que acceda a la formación profesional, así como a licencias o permisos.

2.3. Agresiones racistas, capacitistas y otras situaciones de discriminación

Definición:

Más allá del acoso sexual, por razón de género y del acoso laboral, existen otras formas de acoso y discriminación que pueden producirse en el marco de las relaciones de poder y desigualdad que se dan de forma estructural en nuestra sociedad. Se trata de agresiones de carácter racista, xenófobo, clasista, capacitista o edadista, entre otras.

Estas situaciones quedan recogidas en el capítulo tercero de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato de la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#), la cual define el **acoso** en su que, artículo 28.1 como:

⁵ [Art. 173.1, párrafo segundo del Código Penal, añadido al punto 38 de la Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la cual se modifica la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.](#)

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Pese a que la definición de esta ley incluye el acoso por motivo de orientación sexual se ha de advertir que estas situaciones quedan englobadas en este Protocolo en la categoría *acoso por razón de género*, tal y como ya se ha explicado en apartados anteriores. Sin embargo, por una cuestión de respeto a la literalidad de los artículos legislativos se ha preferido no alterar el contenido del recuadro anterior.

Esta misma ley dedica secciones específicas a distintos tipos de discriminación, como es el caso de la Sección 2ª, que recoge ‘Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas’.

Elementos clave:

- Se trata de situaciones de acoso donde se atenta contra una persona o personas concretas por el hecho de pertenecer a un grupo o colectivo específico.

Ejemplos:

- Ridiculizar a los/las trabajadoras porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto social o culturalmente.
- Asignar tareas de menor valor por pertenecer a una cultura distinta a la propia.
- Ejercer actitudes paternalistas por pertenecer a una cultura distinta a la propia.
- Críticas a la nacionalidad, el origen racial o étnico, a las actitudes y creencias políticas o religiosas, etc.
- Chistes o burlas que ridiculicen, la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona.
- Comportamientos motivados por el origen racial o étnico de una persona que tienen efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo (exclusión, trabajo sin sentido, etc.).

3. Marco legal

En este apartado se presentan las principales normativas internacionales y de ámbito nacional - en aquellos países donde desarrolla su actividad Justicia Alimentaria- que contemplan las situaciones de acoso incluidas en este Protocolo.

3.1. Marco internacional

En el ámbito internacional y en **relación al acoso sexual y por razón de género**, cabe mencionar que la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ya en el año 1958, impulsó el [Convenio n.º111](#), que 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 trabajo y la ocupación. Además, la Resolución de la OIT de 1985 denuncia que los acosos de naturaleza sexual en el puesto de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de las trabajadoras y los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad tienen que contener la adopción de medidas destinadas a luchar contra este tipo de acoso.

Por su parte, la **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** ha recogido, en diferentes conferencias mundiales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como un ámbito específico de actuación relacionándolos con la violencia ejercida contra las mujeres. En julio de 1985, en la II Conferencia Mundial de la Mujer, en Nairobi, se fijaron unas estrategias básicas para el avance de las mujeres y se alentaba los gobiernos a adoptar medidas para evitar el acoso sexual en los puestos de trabajo. La IV Conferencia Mundial de la Mujer, hecho en Pekín el 1995, definió como un ámbito de la violencia contra las mujeres cualquier acto de violencia sexista que tenga como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, entre los que se incluyen las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo y en otros ámbitos. Recientemente, en el contexto de los Objetivos del Milenio 2030, la ONU ha establecido como 5.º objetivo de desarrollo sostenible lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas del mundo y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en la ámbito público y privado, incluido el tráfico de seres humanos, la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Respecto al **acoso por motivo de orientación sexual e identidad o expresión de género**, a nivel europeo, vale la pena dejar constancia de que no fue hasta el año 2000 que el Consejo de Europa aprobó una directiva de obligado cumplimiento sobre la igualdad de trato en el mercado laboral que prohíbe la discriminación directa o indirecta por orientación sexual. A nivel internacional, fue a través de la declaración de los Principios de Yogyakarta⁶ (2006) que se plasmó de manera específica la máxima de respecto a los derechos humanos de las personas LGBTI, siente esta declaración pionera en el reconocimiento de la existencia de violaciones de los derechos humanos por motivo de identidad de género. Estos principios marcan los estándares básicos para que las Naciones Unidas y los estados avancen en la garantía de los derechos humanos de estos colectivos. Unos años más tarde, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprueba una resolución donde se explicita qué implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a protección contra la discriminación y la violencia por orientación sexual e identidad de género.

⁶ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. [En línea] <https://www.refworld.org/cgi-bin/txis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Por último, en relación al **acoso laboral**, destaca el reciente [Convenio del 20 de junio del 2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo](#), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este texto, fruto del acuerdo entre sindicatos y actores aliados de distintos lugares del mundo, hace un abordaje integral sobre el acoso en el trabajo, adoptando una perspectiva inclusiva e integrada de este asunto. En concreto, el convenio aborda el ámbito de aplicación y los principios que se consideran básicos a la hora de posicionarse en relación al acoso e incluye temas como la prevención, la detección y la reparación en estas situaciones de acoso. Actualmente este documento está pendiente de ser ratificado por los distintos países miembros de la OIT.

3.2. Marco estatal

En cuanto a las leyes de **ámbito laboral**, en primer lugar, hay que hacer mención al [Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores](#) donde se recoge, en el artículo 4, el derecho de los trabajadores y trabajadoras *a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; al respecto de su intimidad y a la consideración de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*

Así mismo, el [Código Penal](#) también recoge, en su Título XV (*De los delitos contra los derechos de los trabajadores*), como delito específico la **discriminación en el trabajo** por los diferentes motivos que contempla este Protocolo. El artículo 314 establece que *aquellas personas que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.*

Más allá de esta legislación, en los últimos años se han concretado leyes y normativas específicas relativas a las diferentes situaciones de acoso que se contemplan en este Protocolo.

Por un lado, y en relación al **acoso sexual y por razón de género**, 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 para 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 cuales las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probarla ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, lo que se conoce como “inversión de carga de la prueba”.

Por su parte, [el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) tipifica la gravedad de ciertos tipos de infracciones en el ámbito laboral, especificando el **acoso sexual** como infracción muy grave (artículo 8.13: *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la*

misma). Por otro lado, el [Código Penal](#) recoge en su artículo 184 el **acoso sexual** como un delito.

Por otro lado, y en relación con el **acoso laboral**, la [Revisión del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio](#) contempla en el *Preámbulo XI que Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas.*

En relación al **acoso originado por las otras situaciones de discriminación** que contempla este Protocolo, cabe hacer mención la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del orden social](#), la cual hace referida a las situaciones de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por último y a nivel genérico, se debe indicar que, la [Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales](#), en sus artículos 2, 4.2 y 14, establece diferentes cuestiones importantes en relación a la salud de los y las trabajadoras, como los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la regulación de las actuaciones a desarrollar en este ámbito por las Administraciones públicas, el empresariado, las personas trabajadoras y sus respectivas organizaciones representativas o el derecho a la protección frente a los riesgos laborales..

3.3. Países en los que trabaja Justicia Alimentaria

A continuación se detalla la legislación existente en cada uno de los países donde Justicia Alimentaria desarrolla su actividad, además del Estado español, ordenada según tipo acoso.

3.3.1. Bolivia

Acoso sexual

La Ley 348, denominada "Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia" en el artículo 21.4 dictamina la *protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.*

Acoso por razón de género

La Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, en el artículo 7.11, hace referencia a la violencia laboral definiéndola como: *toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.* Sin embargo, en esta ley no se hace referencia a las personas LGTBI+.

Acoso laboral

La Constitución Política del Estado, en el artículo 49 párrafo III establece que: *El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.*

3.3.2. Guatemala

Acoso sexual

No hay ninguna disposición en la ley que prohíba el acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo. Existe la Ley contra la Violencia Sexual, explotación y trata de personas (decreto número 9-2009) pero está enfocado hacia la trata, la violencia sexual y a la prostitución forzada. El primer protocolo contra el acoso sexual en el ámbito laboral se anunció en 2019 por parte del gobierno.

Acoso por razón de género

No existe una ley general contra la discriminación o disposiciones en el Código Penal que prohíban y penalicen la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, en 2019 se presentó la iniciativa de ley para sancionar los crímenes por prejuicio, modificando así el Código Penal e incluyendo este tipo de discriminación en la legislación del país.

Acoso laboral

No existe ley específica que regule el acoso laboral. Existen algunos artículos que hacen referencia a conservar la salud de las personas trabajadoras, y se pone de relieve el principio de igualdad en el artículo 14bis: *Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.*

3.3.3. Honduras

Acoso sexual

La Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del 2000 hace referencia al acoso sexual en el trabajo, así como también el Código Penal en el artículo 147A, donde se describe y sanciona este tipo de conducta de la siguiente manera: *quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo; como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero, incurrirá en el delito de hostigamiento sexual.*

Acoso por razón de género

La constitución de Honduras, en el artículo 60, hace referencia a la no discriminación de ningún ser humano por su condición. Además, en la ley del Igualdad de Oportunidades de la Mujer, en el artículo 46 se especifica que: *el Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.*

Acoso laboral

El Código de Trabajo no hace referencia explícita al acoso laboral, pero sí se prohíbe al trato discriminatorio de las personas trabajadoras, así como en Guatemala.

3.3.4. República Dominicana

Acoso sexual

Tanto el Código de Trabajo (artículo 47.9), como el artículo 333.2 del Código Penal prohíben el acoso sexual en el ámbito laboral. En el primer caso, se hace referencia al acoso por parte de superiores en el lugar de trabajo: *Está prohibido a los empleadores ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.*

Acoso por razón de género

El Código de Trabajo, en el Principio VII, prohíbe la discriminación por razón de sexo, sin embargo, no se hace referencia a la discriminación por ser parte del colectivo LGTBI+.

Acoso laboral

El Código Laboral estipula que el empleado debe estar en un entorno saludable, en el cual se desarrolle y no sean violentados sus derechos fundamentales. En el artículo 96 se penaliza el acoso laboral de manera taxativa y concreta.

3.3.5. Haití

Acoso sexual

El Código de Trabajo, en el artículo 111, hace mención específica al acoso sexual, considerándolo inoportuno, hostil e intimidatorio.

Acoso por razón de género

El Código de Trabajo prohíbe la discriminación por razón de sexo en los artículos 3, 50 y 317, pero no se hace referencia a la discriminación LGTBI+.

Acoso laboral

No existen referencias explícitas al acoso laboral en el Código de Trabajo, en todo caso, se alude al trato no discriminatorio en el artículo 3: *Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Est abolie toute discrimination, notamment celle pouvant découler du caractère intellectuel ou manuel, de la forme, de la rétribution du travail et du sexe du travailleur.*

3.3.6. República Democrática del Congo

Acoso sexual

No existe ley específica que haga mención del acoso sexual en el entorno laboral, sin embargo, el Código Penal castiga la violencia sexual desde el 2006 con penas que van de los 5 a los 20 años de prisión.

Acoso por razón de género

No existe ley específica que regule el acoso por razón de género.

Acoso laboral

No existe ley específica que regule el acoso laboral.

A continuación se incluye un resumen gráfico del marco legal de las diferentes Comisiones Regionales

Tabla 1. Marco legal en torno a los diferentes tipos de acoso.

	Bolivia	Guatemala	Honduras	R. Dominicana	Haití	RD Congo
Acoso laboral	Se contempla en la Constitución Política del Estado	No existe ley específica, pero sí artículos del Código de Trabajo que se podrían interpretar.	Se contempla en el Código de Trabajo	Se contempla en el Código Laboral	Se contempla parcialmente en el Código de Trabajo, aunque no se encuentra referencia explícita	No existe ley específica que regule el acoso laboral.
Acoso sexual	Se contempla en la Ley 348. Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia	No existe ley específica. Se prevé el primer protocolo contra el acoso sexual: próximo año (Ministerio Público)	Se contempla en la Ley de Igualdad oportunidades de la mujer del año 2000 y el Código Penal	Se contempla en el Código de Trabajo y el Código Penal	Se contempla en el Código de Trabajo	Se contempla parcialmente: El Código Penal hace referencia a la violencia sexual pero no explícitamente en el ámbito laboral.
Acoso por razón de género	Se contempla parcialmente en la Ley 348, pero no se hace referencia a la discriminación LGBTI.	No existe ley específica. Hay una Iniciativa de ley 5674 para prevenir y sancionar los crímenes por perjuicio.	Se contempla en la Constitución y la Ley de Igualdad de oportunidades de la mujer (2000)	Se contempla parcialmente en el Código de Trabajo, pero no se hace referencia a discriminación LGBTI.	Se contempla parcialmente en el Código de Trabajo, pero no se hace referencia a discriminación LGBTI.	No hay una ley específica que regule el acoso por razón de género.

4. Tipología y modalidades de acoso

Además de la tipología de situaciones de acoso que recoge el Protocolo y que han quedado definidas en apartados anteriores, es posible diferenciar modalidades⁷ en función del tipo de comportamientos que se produzcan y de la relación que exista entre las personas implicadas en cada situación.

En concreto, se distinguen dos modalidades de acoso en función del tipo de comportamientos que lo originan:

- **Acoso de intercambio quid pro quo:** proviene de una persona con superioridad jerárquica u otras personas que pueden influir en las condiciones laborales y/o la ocupación de la persona acosada y está vinculado, expresamente, al acoso sexual. Esta modalidad de acoso se produce cuando se fuerza a la persona asediada a escoger entre aceptar determinadas conductas sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. En el marco de estas situaciones, el rechazo a los requerimientos sexuales demandados es utilizado para entorpecer o negar el acceso a la ocupación, la promoción, la formación, un aumento de salario o cualquier otra cuestión vinculada a la situación laboral de la persona acosada, e implica un abuso de autoridad.
- **Acoso ambiental:** proviene de compañeros/as de trabajo o terceras personas relacionadas con el entorno laboral (clientela, proveedores, personal de otras organizaciones, etc.) y consiste en crear un ambiente intimidador, hostil u ofensivo para la persona acosada. Normalmente requiere de insistencia y repetición.

Por otro lado, también se pueden distinguir diferentes tipos de acoso en función de la dirección de las interacciones entre la persona que infringe el acoso y la persona que lo padece y de los niveles organizativos afectados:

- **Acoso vertical descendente:** conducta ejercida por parte de una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas subordinadas a su mando.
- **Acoso vertical ascendente:** conducta ejercida por parte de una o más personas sobre una tercera que ocupa con respecto a ellas un cargo de superioridad jerárquica en la organización.
- **Acoso horizontal:** conducta ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra compañera/o que ocupa una categoría laboral igual o similar.

5. Ámbito de aplicación

Cuando se hace referencia a situaciones de acoso en el entorno laboral, sean del tipo que sean, éstas no están limitadas por el lugar físico, la jornada laboral ni la relación contractual con la empresa. Es decir, no importa si la situación de acoso se produce en el lugar o el horario de trabajo o si alguna de las partes pertenece o no a la empresa⁸, el criterio utilizado para considerar que se está produciendo una situación de acoso en el entorno laboral es que exista una relación entre el acoso y este contexto laboral.

Por otro parte, en Justicia Alimentaria hay personas que no tienen un vínculo laboral con la organización pero que forman parte de ella: las personas voluntarias. Las posibles situaciones

⁷ Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. [\[En línea\]](#).

⁸ Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. [\[En línea\]](#).

de acoso que pudieran sufrir o infringir estas personas quedan dentro del ámbito de aplicación del Protocolo. Es decir, el criterio que delimita el ámbito de aplicación de este Protocolo es que exista una relación entre la situación de acoso y la labor desempeñada en la organización:

Si la persona no hubiera prestado sus servicios, de manera remunerada o voluntaria, a la organización, el acoso no se hubiera producido.

Por lo tanto, este Protocolo tiene por objetivo prevenir y atender cualquier forma de acoso, con independencia del lugar o el horario donde se produzca, que pueda afectar a cualquier persona que mantenga un vínculo con Justicia Alimentaria, en el marco de su relación con la organización; por este motivo incluye a:

- **Personal laboral:** personas que mantienen un vínculo laboral con la organización mediante un contrato de trabajo, tanto en las Comisiones Regionales⁹ como en las Delegaciones Territoriales.
- **Personal voluntario y Junta directiva:** personas que desempeñan labores en Justicia Alimentaria de manera altruista y no remunerada.
- **Personas externas** vinculadas a la organización con las que se establezca algún tipo de colaboración, como por ejemplo clientes o beneficiarios de la actividad de la organización.

⁹ Debe dejarse constancia que, en la aplicación del presente Protocolo en las Comisiones Regionales y ante una eventual situación de acoso, se garantiza que las medidas internas que se adopten no contradecirán los procedimientos y marcos normativos de cada país.

6. Interseccionalidad

Tras esta explicación de los diferentes tipos de acoso recogidos en el Protocolo, es interesante incluir un último apartado en este primer bloque para explicar cómo se contempla la atención a las situaciones de acoso ejercidas hacia personas que padecen diferentes discriminaciones estructurales de manera simultánea. Para ello en primer lugar se necesita definir el concepto de *interseccionalidad*¹⁰, el cual hace referencia a la necesidad de entender la intersección de los diferentes ejes o factores de desigualdad, es decir, la intersección entre factores como el género, la clase social, la edad o la orientación sexual, entre otros. De este modo, debido a las desigualdades estructurales existentes en nuestra sociedad, una persona se puede ver expuesta con mayor facilidad a situaciones de acoso y discriminación y, además, encontrarse más vulnerable y desprotegida ante estas. Por ejemplo, por el hecho de ser una mujer joven con nacionalidad ecuatoriana y en una situación de precariedad laboral, esta persona puede tener más probabilidades de sufrir discriminaciones y a su vez puede que tenga más dificultades para denunciarlas, es un hecho que se retroalimenta.

En este sentido, debe especificarse que en algunas ocasiones puede resultar difícil distinguir con nitidez qué tipo de acoso -o el motivo del mismo- se puede estar ejerciendo hacia una persona cuando convergen o interaccionan varios factores de discriminación. Es más, el concepto de "interseccionalidad" justamente nos habla de la imposibilidad de disociar estos factores, porque todos ellos son variables sociales de las que no nos podemos desprender, y pone el énfasis en las particularidades generadas por la intersección de estos ejes de desigualdad.

Por este motivo, se considerará un agravante -de cara a considerar el tipo de infracción y sanciones asociadas- el hecho de acosar a una persona en la que convergen varios factores de discriminación, tal y como representa gráficamente el siguiente esquema:

Figura 1. Interseccionalidad en los distintos tipos de acoso contemplados en el Protocolo.



¹⁰ Crenshaw, K. (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989 , Article 8.

BLOQUE 2: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

7. Estrategias de prevención

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#), el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo y, en caso de que sea posible, evaluar su origen y las posibles consecuencias que pueda tener para tratar de minimizarlas.

Atendiendo a este principio y con el objetivo de asumir un cambio profundo en la cultura de la organización y de acabar con las condiciones que hacen posible el acoso sexual y por razón de género, el acoso laboral y otras formas de discriminación, el presente Protocolo recoge las diferentes estrategias preventivas que se presentan a continuación. Y es que la mejor manera de actuar ante el acoso es a través de políticas y acciones dirigidas a generar y garantizar la existencia de entornos organizacionales igualitarios y libres de cualquier forma de discriminación.

7.1. Políticas de igualdad

Algunos estilos de gestión y de organización del trabajo, así como el contexto y el entorno laboral, pueden suponer la exposición a determinados factores de riesgo, en especial psicosociales, e influir en la salud y la seguridad de las personas. Las políticas de igualdad son aquellas que promueven un ambiente de trabajo y unas relaciones laborales igualitarias, reduciendo así estos factores de riesgo que pueden facilitar la producción de situaciones de acoso.

Tal y como se recoge en el *Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*¹¹, diferentes estudios coinciden en destacar que la incidencia de situaciones de acoso puede estar fuertemente relacionada con determinados aspectos del propio entorno o contexto laboral, siendo posible identificar diferentes factores de riesgo:

- Factores de riesgo vinculados a estilos de gestión que afectan directamente a la **organización del trabajo**:
 - Estructuras de poder jerárquicas y modos de gestión que tienden a favorecer un estilo de mando disciplinario e intolerante, que pueda generar con frecuencia emociones como el miedo y la desconfianza o una competencia excesiva entre las personas que forman parte de la organización.
 - Existencia de fuertes desigualdades en los procesos de promoción, contratación, asignación salarial, etc.
 - Entornos laborales de alta inestabilidad y situaciones de precariedad que generen una alta consciencia de vulnerabilidad.

¹¹ Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. [\[En línia\]](#). Este epígrafe ha sido elaborado en base a contenidos de este documento, el cual se centra, exclusivamente, en la prevención del acoso sexual y por razón de género, es decir, de aquellas formas de acoso vinculadas al sistema heteropatriarcal machista. Sin embargo, consideramos que muchas de las cuestiones y medidas que se describen son también eficaces y pertinentes para evitar las otras formas de acoso que recoge este Protocolo y por ello algunas de ellas han sido adaptadas para que las incluyan.

- Entornos poco profesionales o éticos (lugares de trabajo poco definidos en los que, por ejemplo, exista incerteza respecto a los requerimientos profesionales).
- Entornos de inestabilidad organizativa (momentos de cambio de titularidad en la empresa, cambios organizativos, etc.).
- Factores de riesgo vinculados al **contexto laboral**:
 - Entornos en los que existen diferencias importantes en la proporción de mujeres y hombres.
 - Entornos en los que hay grandes diferencias de poder formal (estatus) o informal (experiencia) entre mujeres y hombres (por ejemplo, cuando un número considerable de mujeres queda bajo el mando de unos cuantos hombres). Esta medida es extensible a los entornos donde existan diferencias de poder entre personas de diferente procedencia (por ejemplo, cuando un número considerable de personas de origen no occidental están al mando de personas occidentales).
 - Contextos muy “sexualizados” o sexistas (frecuentes bromas de carácter sexual, presencia de imágenes sexuales, etc.) o contextos donde sean frecuentes las bromas racistas, capacitistas o edadistas, entre otras.
- Factores de riesgo asociados a la **respuesta por parte de la organización** ante estas actitudes o comportamientos:
 - Percepción de tolerancia ante las situaciones de acoso.
 - Falta de recursos y mecanismos de apoyo.
 - No intervención ni resolución de las situaciones de acoso comunicadas o denunciadas.
 - Percepción de que las denuncias no se atienden con responsabilidad y rigurosidad o de que estos hechos no serán sancionados por parte de la organización.

Las estrategias más efectivas para hacer frente a todos estos factores de riesgo pasan por asegurar el acceso libre a la información, promover formas de liderazgo participativo, estimular la cohesión grupal, prestar atención a posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente para detectarlas o hacer visible el compromiso explícito de la organización con la erradicación de estas situaciones y su desaprobación hacia todas las actitudes y comportamientos ofensivos, discriminatorios y/o abusivos, entre otras cuestiones. Al mismo tiempo, uno de los instrumentos más eficaces para acompañar las herramientas de prevención es el establecimiento de medidas específicas para garantizar la plena integración y la igualdad efectiva en el entorno laboral.

En este sentido, se debe indicar que todas las acciones incluidas en el [Plan de Acción de Género](#) de Justicia Alimentaria están enfocadas a lograr estos fines y por ello se pueden considerar medidas de prevención en un sentido amplio.

Por otro lado y de manera específica, la acción 1.2.7 del [Plan de Acción de Género](#) consistía precisamente en la elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de género.

Además, el mismo Plan contempla otras acciones relacionadas directamente con la prevención de los riesgos psicosociales que hay detrás de estas situaciones de acoso. Se trata de todas las acciones que aparecen en el punto C del apartado 1.2 (*Riesgos psicosociales y prevención del acoso sexual y por razón de género*):

- **Acción 1.2.8.** Incorporar un buzón online anónimo sobre conductas sexistas dentro de la organización.

- **Acción 1.2.9.** Incorporar el compromiso de Tolerancia 0 con las conductas sexistas al código de conducta del personal laboral.
- **Acción 1.2.1.0.** Revisar el Plan de prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

Además, se pondrá a disposición un buzón para que las personas que lo deseen puedan hacer propuestas para desarrollar acciones de prevención a la Comisión de Seguimiento.

A continuación, se detallan otras tácticas de prevención relacionadas, por un lado, con la formación de las personas miembro de la organización en este ámbito y, por el otro, con la difusión del Protocolo, dos estrategias proactivas muy eficaces para prevenir las situaciones de acoso.

7.2. Formación

Esta estrategia contribuye a dar a conocer la problemática y promover la implicación de todas las personas de la organización, además de reforzar la idea de que hay un compromiso compartido para hacer frente al acoso y que en la organización no se tolerarán actitudes y comportamientos de este tipo. De esta forma, el Protocolo contempla impartir formación específica en materia de acoso sexual, por razón de género, acoso laboral y otras discriminaciones.

Esta acción se ha de desarrollar de manera coordinada a la implementación de la línea 2.2 del [Plan de Acción de Género](#), la cual recoge las medidas a desarrollar para favorecer el conocimiento sobre feminismos y transversalidad de la perspectiva de género en la organización, a partir una acción específica:

- **Acción 2.2.1.** Elaborar un plan de formación sobre feminismos y transversalidad de la perspectiva de género, dirigido tanto al personal laboral como al voluntariado de la organización.

Así mismo, el presente Protocolo propone incluir en este plan formación específica sobre acoso laboral y acoso racista, capacitista y otras formas de discriminación.

7.3. Difusión del Protocolo

Por último, hay un tercer tipo de estrategia que hace referencia a la difusión del Protocolo. Difundir el Protocolo hace posible que todas las personas que forman parte de la organización conozcan sus derechos y obligaciones, así como los mecanismos que los garantizan, en las materias objeto de este Protocolo. Por otro lado, También hace explícito el compromiso de la organización para hacer frente a esta problemática, dando a conocer entre todas las personas de la organización la existencia de mecanismos enfocados a la prevención y la actuación enfrente de estas situaciones.

En este sentido, se contemplan las siguientes vías de difusión:

- Sesiones informativas y formativas en cada Delegación Territorial para dar a conocer el Protocolo y las situaciones que incluye y sobre las que interviene. Estas sesiones se incorporarán en la Planificación Operativa Anual (POA) a partir del 2021.
- Incluir el Protocolo en el manual de acogida (personal laboral y voluntariado).
- Presentación del Protocolo en la Asamblea General.

- Integrar el Protocolo en el Plan de voluntariado.

8. Actuación en situaciones de acoso

El Protocolo establece los mecanismos para que cualquier situación de acoso de las contempladas en el Protocolo que se dé en la organización Justicia Alimentaria se resuelva con las garantías necesarias para todas las personas implicadas.

En primer lugar, se presentan los principios y garantías que deben enmarcar todo el proceso, las competencias, funciones y responsabilidades de las diferentes partes implicadas y se explican qué son las medidas cautelares y cuando se deben aplicar. Seguidamente, se muestran en detalle de los mecanismos y procedimientos a seguir por parte de la organización ante la incidencia de una situación de acoso, incluyendo una representación gráfica del diagrama de flujo de todo el procedimiento, las diferentes vías y resoluciones posibles, un cuadro de referencia sobre las infracciones y sanciones a adoptar y, por último, el proceso de seguimiento y evaluación del Protocolo.

8.1. Principios y garantías

Las personas encargadas de la implementación del Protocolo deberán garantizar el cumplimiento de los siguientes principios y garantías en el abordaje de todas las situaciones de acoso y durante las distintas fases que contempla el procedimiento¹²:

- **Respeto y protección:** se debe preservar en todo momento la intimidad y dignidad de todas las personas involucradas en una situación de acoso y garantizar que pueden estar acompañadas y asesoradas por alguna persona de su confianza, en caso de desearlo, en cualquier momento de proceso.
- **Confidencialidad:** para mantener el anonimato de las personas implicadas, a partir del momento en que se comunica el caso se asignarán unos códigos numéricos para referirse a las diferentes personas implicadas en el mismo. Hay que prestar especial atención a la hora de tratar los datos de salud, que solo se incorporarán al expediente del caso después de la autorización expresa de la persona afectada.
- **Derecho a la información:** las personas implicadas tienen derecho en todo momento a saber cuál es el procedimiento que se debe seguir y en qué punto se encuentra el proceso de aplicación del Protocolo.
- **Apoyo de personas formadas:** las Personas de Referencia del Protocolo deben tener la formación necesaria para prestar un acompañamiento y asesoramiento informado, también en relación a los recursos de atención externos a los que pueden acudir las personas implicadas (por ejemplo, servicios de atención especializados en violencia de género, etc.).
- **Diligencia y celeridad:** para una resolución óptima de los casos hace falta garantizar que el proceso se resuelve en el mínimo tiempo posible. Los plazos establecidos son de 3 días laborables para la primera fase y entre 30 y 40 días laborables para las fases 2 y 3).
- **Trato justo:** el procedimiento tiene que guiarse por la imparcialidad y la buena fe en la investigación y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

¹² Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. [\[En línia\]](#).

- **Protección ante posibles represalias:** se debe garantizar la no discriminación ni represalia por la participación en el proceso, a cualquiera de las personas implicadas. Así mismo, solo pueden introducirse en los expedientes personales los resultados de denuncias investigadas y probadas.
- **Colaboración:** todas las personas citadas durante el proceso tienen el deber de implicarse.

8.2. Competencias, funciones y responsabilidades en la aplicación del Protocolo

En este apartado¹³ se exponen las competencias, funciones y responsabilidades de las diferentes personas implicadas en la aplicación del Protocolo, especialmente las de la organización, además de las ya contempladas para las Personas de Referencia y la Comisión de Investigación que se detallarán en los apartados correspondientes. Delante de las situaciones de acoso existen obligaciones legales¹⁴ impuestas a la organización, la representación legal de las personas trabajadoras y a la misma plantilla de personas trabajadoras.

➤ La organización:

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral¹⁵ a no ser discriminadas, a su integridad física y psíquica, a que exista una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo y al respeto de su intimidad y dignidad.
- Adoptar medidas que garanticen los derechos anteriores. Estas medidas deben ser negociadas, y preferiblemente acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso. Esta obligación implica garantizar los derechos mencionados y respetar las condiciones de trabajo recogidas en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo, sin perjuicio de las medidas de mejora que la organización haya decidido adoptar. A su vez, ha de garantizar que la salud de las personas trabajadoras, no recibe ningún daño durante la relación laboral, en virtud de lo establecido por el artículo 14 de la [Ley de Protección de riesgos laborales](#).
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso (recogidos ya en el Plan de Acción de Género) y mecanismos para proceder ante las comunicaciones y denuncias de situaciones de acoso que se formulen. Esta última obligación se garantiza precisamente a través del presente Protocolo.
- El incumplimiento de las obligaciones indicadas en el apartado anterior da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales a las empresas.

➤ Persona afectada:

¹³ Este apartado ha sido redactado en base a contenidos incluidos en el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa* y los Protocolos para la prevención, la detección, la actuación y la resolución del acoso sexual y por razón de sexo de los Ayuntamientos de Tarragona y Barcelona.

¹⁴ Para una información más detallada de las obligaciones legales de las diferentes partes y el marco legal concreto sobre el que se sostienen se recomienda acudir al *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). [\[En línea\]](#).

¹⁵ De acuerdo a los artículos 4.2. c) d) i e) del [TRLET](#) y el artículo 7 de la [Ley Orgánica 3/2017 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#).

- En caso de que no sea la persona que comunique directamente la situación de acoso, se le debe informar del conocimiento de esta situación por parte de la organización para que decida si quiere activar la vía interna.
- En caso de que sea la persona que comunica directamente la situación de acoso a las Personas de Referencia o que, ante la comunicación de una persona testigo decida seguir con el procedimiento, deberá aportar los indicios que fundamenten la situación de acoso denunciada y colaborar con la investigación.

➤ **Persona denunciada:**

- Aportar aquella información que se le reclame para facilitar la resolución del expediente, bajo el amparo de los principios de confidencialidad y protección de datos.

➤ **Representación sindical:**

- Dar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar viviendo una situación de acoso e informarlas de la existencia del Protocolo.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Contribuir activamente a la prevención de las situaciones de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a las Personas de Referencia/Comisión de Investigación de los casos de los que tengan constancia o sospecha.

➤ **Personal laboral y voluntariado:**

- Poner en conocimiento de las Personas de Referencia de cualquier situación de acoso de la que tengan constancia.
- Prestar declaración en caso de ser citadas como testigos.
- Mantener la confidencialidad del caso y no impulsar o apoyar represalias internas contra las personas implicadas en el caso.

➤ **Unidad Técnica de Género:**

- Velar por la implementación de las medidas preventivas contempladas en el *Plan de Acción de Género*.
- Colaborar en el seguimiento y evaluación del protocolo aportando la información que le demande las Personas de Referencia/Comisión de Investigación.

➤ **Persona referente de Prevención de Riesgos Laborales i Recursos Humanos:**

- Ser una de las Personas de Referencia y miembro de la Comisión de Investigación.
- Dar asesoramiento técnico y facilitar apoyo psicológico y médico a las personas afectadas, en caso de que sea necesario. A su vez, informar la posibilidad de recurrir a servicios especializados
- Gestionar los casos donde no haya evidencias de acoso pero sí de otros riesgos psicosociales que sean competencia de la Prevención de Riesgos Laborales.

8.3. Medidas cautelares

En función del riesgo y/o daño que sufra la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta su cierre, y siempre y cuando existan indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la organización la adopción de medidas cautelares¹⁶, con el objetivo de evitar que la situación empeore y garantizar la seguridad y la salud de la persona supuestamente acosada. La adopción de medidas cautelares se recomienda especialmente cuando:

- La persona expresa afectación emocional, miedo, insomnio, incompreensión por parte de compañeros/as del trabajo.
- Hay antecedentes de la persona acosadora.
- Existen amenazas o indicios de agravio de la situación.

Estas medidas deben ser aceptadas por la persona acosada y en ningún caso pueden suponer un deterioro de sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Medidas cautelares contempladas:

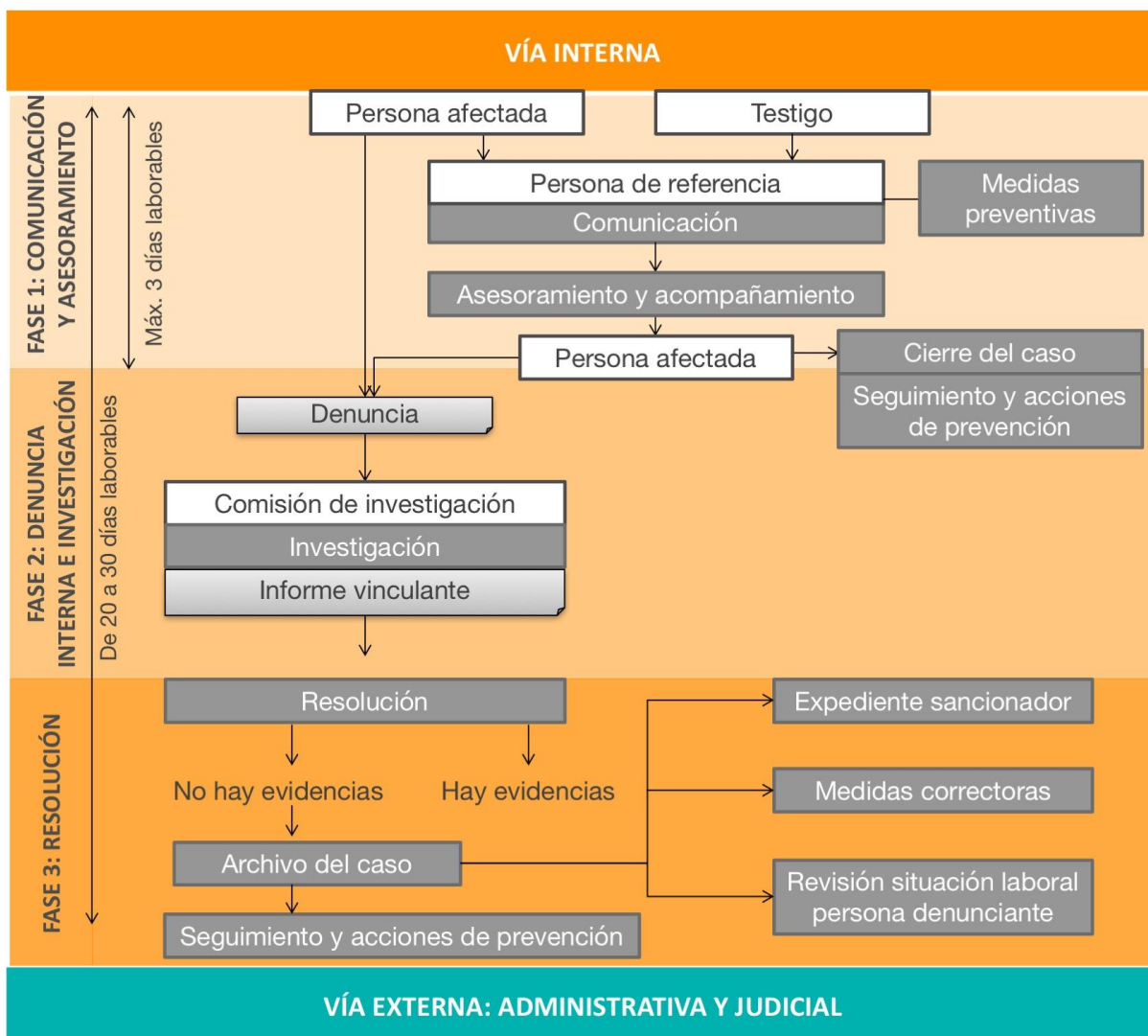
Algunas posibles medidas son el teletrabajo, el cambio del horario de trabajo o conceder un permiso retribuido a la persona que supuestamente está sufriendo acoso, entre otras.

Por último, es importante hacer énfasis en que las medidas cautelares no pueden interferir en el resultado final del procedimiento y que el único motivo que debe sustentar la decisión de adoptarlas es la garantía de la protección de las personas implicadas.

8.4. Diagrama de flujo (resumen)

El diagrama de flujo se divide en las dos vías posibles de gestión de los casos: interna -de la organización- y externa -ya sea por vía judicial o administrativa. Para la vía interna, que es aquella en la que la organización debe velar por su correcta implementación, en el apartado siguiente se detallan las tres fases de gestión de casos: 1) Comunicación y asesoramiento; 2) Denuncia e investigación; y 3) Resolución y reparación.

¹⁶ Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. [\[En línea\]](#).



8.5. Resolución por vía interna

8.5.1. Fase 1: Comunicación y asesoramiento

La primera fase se inicia en el momento en el que se comunica una situación de acoso sexual, por razón de género, acoso laboral u otras formas de acoso contempladas en este Protocolo.

Procedimiento:

1. La **comunicación** de la situación de acoso la puede llevar a cabo la misma persona afectada o bien un testigo. La comunicación debe hacerse llegar cualquiera de las personas de referencia, ya sea por vía oral o escrita (en el Anexo 1 se puede encontrar el modelo de carta de comunicación). En caso de que se comunique la situación de acoso a una persona que no sea la de referencia, ésta deberá comunicárselo.
2. Una vez se haya comunicado el caso, la persona afectada recibirá el **asesoramiento** de la persona de referencia sobre el procedimiento previsto y será la afectada quien decida si seguir el caso o bien opta por que este se archive.

- Si la persona afectada decide interponer una denuncia interna (dentro de la organización), se deberá proceder con la investigación (mirar Fase 2: denuncia e investigación).
- Si la persona afectada decide no interponer denuncia, se procederá al archivo del caso. Sin embargo y dependiendo de la valoración de cada situación, se podrá contemplar abordar el caso de acuerdo al Código Ético de Conducta de Justicia Alimentaria. Además, se realizará un seguimiento de la situación y se estimará si es pertinente reforzar las acciones de prevención y sensibilización.

Plazos:

Entre la comunicación del posible caso de acoso y la presentación de la denuncia o archivo del caso pueden pasar un máximo de 3 días laborables.

Personas de Referencia:

Existen cuatro Personas de Referencia a las cuales dirigirse indistintamente en caso de necesitar comunicar una situación de acoso sexual, por razón de género, acoso laboral u otras situaciones de discriminación:

- Referente de Recursos Humanos:
Ricardo Schleissner González
Tel. 93 423 70 31, extensión 2019
ricardo.schleissner@justiciaalimentaria.org
- Referente de la Unidad de Género. En este cargo siempre deberá ser una mujer que no pertenezca al equipo de Recursos Humanos ni a la Dirección de la organización.
Nombre Celeste Solano Jaquez
Contacto celeste.solano@justiciaalimentaria.org
- Referente de la Junta Directiva que represente a las personas voluntarias.
Nombre Andrea Deodato
Contacto haciaotroconsumo@gmail.com
- Una persona de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras (ATT)
Nombre Marta Ribó Herrero
Contacto valencia@justiciaalimentaria.org

De estas cuatro personas el Protocolo establece que, como mínimo, dos de ellas deben ser mujeres y una tiene que representar a Sur (ya sea una mujer miembro de la Unidad de género o de la ATT).

Las Personas de Referencia tienen las siguientes **funciones**:

- Informar y asesorar a la persona afectada sobre el procedimiento.
- Acompañar a la persona en el proceso y asesorarla en caso de que decida denunciar los hechos.
- Si se considera necesario, proponer la adopción de medidas cautelares.

8.5.2. Fase 2: Denuncia e investigación

En caso de que la persona afectada decida proceder con la denuncia se inicia la segunda fase, destinada a investigar los hechos denunciados.

Procedimiento:

1. La **denuncia se interpondrá por vía escrita** (en el Anexo 2 se puede encontrar el modelo de denuncia) y se la hará llegar a la comisión de investigación.
2. La **investigación** de la denuncia va a cargo de la comisión de investigación y parte del **principio de inversión de la carga de la prueba**, es decir, será la persona denunciada por acoso quien deba presentar pruebas para rebatir los indicios de acoso.
3. Una vez finalizada la investigación, la Comisión de Investigación emitirá un **Informe de Investigación** con las conclusiones acordadas que serán vinculantes (en el Anexo 3 se puede encontrar el modelo de Informe de Investigación). En caso de que el informe de investigación concluya que hay evidencias probadas de una situación de acoso y considere la aplicación de medidas correctoras, deberá iniciarse el procedimiento administrativo a tal efecto.

Comisión de investigación:

La Comisión de Investigación estará compuesta por las mismas cuatro Personas de Referencia del Protocolo. En caso de que una de estas personas sea la que ha recibido la denuncia por acoso la Comisión de Investigación procederá apartando a esta persona de la investigación.

La Comisión de Investigación tiene las siguientes **funciones**:

- Analizar la denuncia y la documentación que la persona denunciante adjunte como indicios.
- Entrevistarse con la persona denunciante, el denunciado y posibles testigos.
- Emitir informe vinculante.
- Hacer recomendaciones sobre las medidas a tomar.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.

Tanto en la Fase I como la Fase II, es necesario que las Personas de Referencia / Comisión de Investigación sigan unas pautas de atención básicas para garantizar una correcta atención y el cumplimiento de los derechos de las personas implicadas. Los estándares de atención que se proponen son los siguientes¹⁷:

Estándares de atención para la atención:

- Ser conscientes de los derechos y garantías de las personas.
- La persona afectada debe tener una persona de referencia.
- Se ha de ofrecer una escucha activa, hacer saber a la persona acosada que no está sola y que no es responsable sobre lo que ha pasado.
- Hay que informar de forma clara y comprensible de todo el procedimiento del Protocolo (tanto de la vía interna como de la vía externa) y de todos los derechos, servicios y recursos disponibles.

¹⁷ Institut Català de les Dones (2009). *Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista*. [\[En línia\]](#).

- Se ha de acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida, valorando sus expectativas y respetando sus ritmos.
- Hay que evitar la reinterpretación de los hechos, así como la creación de falsas expectativas, evitar actitudes paternalistas, juicios de valor y prejuicios.
- Se debe respetar la autonomía y el tiempo que requiera la persona para tomar las propias decisiones. Ser flexible y paciente.
- Se ha de valorar y ofrecer la derivación a otros servicios y recursos de apoyo social o legal.
- Valorar el estado emocional de la persona acosada y si hay riesgo para su seguridad o para su salud.

Estándares de atención sobre el entorno de la atención:

- Debe garantizar la confidencialidad, la expresión libre de emociones, ofreciendo un clima de confianza y seguridad.
- Hay que evitar siempre la coincidencia con la persona presuntamente autora de los hechos.
- Se deben evitar las interrupciones durante la atención.

8.5.3. Fase 3: Resolución y reparación

La **resolución** es resultado del Informe de Investigación y tiene dos resultados posibles:

- 1. Hay evidencias probadas que se ha dado la situación de acoso.** En este caso se tomarán las medidas que se consideren oportunas, entre las cuales se puede encontrar la apertura de un expediente sancionador que tome como guía la tabla de infracciones y sanciones que se describe en el apartado 8.6. Las medidas adoptadas para resolver el conflicto deberán ser consensuadas y validadas con la persona que ha sufrido la situación de acoso.

Cuando se concluya que ha habido acoso con resultados de daños a la salud, tanto si son físicos como si son psíquicos, se considerará un accidente laboral, a los efectos de lo que establece el artículo 115 del [Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social](#), y se tramitará a la mutua de accidentes de trabajo y dolencias profesionales para proceder a su reconocimiento y para atender los daños físicos y/o psíquicos que haya podido sufrir esta persona. Por otro lado, la Comisión de Investigación considerará la pertinencia de aplicar **medidas de reparación de daños** para la persona acosada, con el fin de garantizar la mejora de su estado de salud y de su bienestar emocional. En caso de que estas medidas impliquen el acompañamiento por parte de una persona psicóloga y que la mutua no se haga cargo del coste de éstas, la organización sufragará un máximo de 10 sesiones, siempre y cuando existan dificultades o limitaciones para que la persona acosada sea atendida en los servicios públicos especializados. Esta actuación se enmarca en las medidas de reparación de daños de la persona acosada.

Por último, una vez que deje de estar vigente la sanción aplicada a la persona que ha ejercido acoso, la Comisión de Investigación iniciará un proceso de seguimiento del caso, durante el tiempo que estime oportuno, para garantizar el cese definitivo de esta situación y la salud y el bienestar de la persona acosada.

- 2. No hay evidencias suficientemente probadas.** La falta de evidencias no significa la inexistencia de la situación de acoso y por ello se realizará un seguimiento de la situación durante el plazo que la Comisión de Investigación considere oportuno y se aplicarán medidas preventivas y de sensibilización, en caso de que se estimen pertinentes.

Gestión de datos y preservación de la confidencialidad¹⁸

En la resolución han de constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia i los hechos constatados, las conclusiones de la Comisión de Investigación y las medidas correctoras que se derivan, en caso de que se establezcan.

Tanto si se resuelve que ha habido una situación de acoso como si no, se enviará una copia de la resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Por otro lado y en relación a la gestión de los datos y el manejo de información confidencial, para la aplicación del presente Protocolo se garantiza en todo momento la protección del derecho a la intimidad de las personas que estén implicadas en el procedimiento. Las Personas de Referencia/Comisión de Investigación actuarán siguiendo los principios de confidencialidad y protección de datos personales de acuerdo con lo establecido por la [Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal](#), y serán las únicas personas que tengan acceso a esta información reservada.

En concreto, en los casos donde se haya resuelto que se ha producido una situación de acoso, la organización guardará el registro de esta información confidencial hasta que la persona que ha cometido el acoso deje de trabajar o colaborar en la organización, momento a partir del cual se procederá a la eliminación de este registro. Durante el tiempo en que exista este registro será la persona referente de RRHH, que a su vez es miembro de la Comisión de Investigación, la única que lo custodie, salvo en caso de que haya estado implicada en una situación de acoso. En caso de producirse esta última situación, la Comisión de Investigación designará quién es la persona encargada de custodiar este registro confidencial.

En los casos en los que se haya resuelto que no ha existido una situación de acoso probada, transcurrido el periodo de seguimiento establecido por la Comisión de Investigación, se procederá al archivo del caso y a la eliminación de su registro. A su vez y como en el caso anterior, será la persona referente de RRHH quien custodie el registro de esta información mientras se preserve, salvo en el caso de que esta persona esté implicada en el caso, circunstancia que obligaría al resto de miembros de la Comisión de Investigación a designar a otra persona para custodiar la información registrada.

Plazos:

El plazo desde la comunicación de los hechos y la resolución será entre 30 y 40 días laborales (entre las tres fases), tomando siempre en consideración el principio de celeridad para que se resuelva lo antes posible el caso.

¹⁸ Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2015). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. [\[En línia\]](#).

8.6. Infracciones y sanciones

Todas las situaciones de acoso sexual y por razón de género, de acoso laboral y las otras formas de discriminación que recoge este Protocolo son consideradas situaciones graves o muy graves para la organización Justicia Alimentaria. Sin embargo, para garantizar la aplicación del principio de proporcionalidad se propone la siguiente tipología gradual de situaciones (1,2 y 3), las cuales se asocian a diferentes tipos de sanciones.

Tabla 2. Infracciones y sanciones ante situaciones de acoso.

Situación	Infracciones	Sanciones
1	Chistes o comentarios sobre el aspecto, la procedencia, la edad, la orientación sexual o la identidad o expresión de género de una persona; actitudes condescendientes o paternalistas; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones persistentes para participar de actividades sociales o lúdicas pese a la negativa de la persona, preguntas sobre fantasías sexuales; uso de imágenes sexistas, racistas, capacitistas, etc.	Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos 2 días.
2	Conductas discriminatorias, comentarios continuos y vejatorios o descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en el género, la orientación sexual, la edad o el origen cultural o étnico de una persona, entre otras cuestiones; gestos obscenos dirigidos i miradas lascivas dirigidas a compañeros o compañeras; contacto físico innecesario; rozamientos con connotaciones sexuales; observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos; cartas, notas o mensajes de correo con contenido sexual explícito; poner en cuestión y desautorizar en público las decisiones de una persona sin motivo aparente; no asignarle ninguna tarea o asignarle tareas inútiles o bien ordenarle acciones o tareas de cumplir tareas; aislar o gritar a una persona .	Desplazamiento de 1 a 3 meses, suspensión de empleo y/o de sueldo de 3 días a 16 días.
3	El chantaje sexual; la agresión física de carácter sexual, por razón de género, origen cultural o étnico o otra circunstancia personal; la adopción de represalias contra quienes denuncien o colaboren en investigaciones por acoso; la eliminación de evidencias del acoso o los hechos constitutivos de delito; los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.	Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; pérdida de categoría de 6 meses y un día a definitiva, con su correspondiente reducción salarial y la obligación de desempeñar las funciones del nuevo puesto; desplazamiento de 3 meses a u 1 año o rescisión de contrato.

Con independencia de esta tipología de infracciones y sanciones, este Protocolo garantiza que la propuesta de sanciones no irá en contra de los procedimientos o marcos normativos de las

diferentes Comisiones Regionales de Justicia Alimentaria, tal y como ya se ha indicado en apartados anteriores de este documento.

Por otro parte y por el objetivo de promover medidas correctoras de carácter no meramente punitivo, las Personas de Referencia/Comisión de Investigación valorarán la pertinencia de que la persona que ha realizado al acoso acuda a una formación en relación al conflicto acontecido, la cual habrá de costear ella misma.

Además del tipo de infracciones aquí contempladas y sus correspondientes sanciones, se considerarán hechos **agravantes** las siguientes circunstancias:

- Cuando una situación se repita de manera reiterada.
- Ejercer conductas intimidatorias o represalias contra la persona acosada a raíz de la denuncia y/o durante el proceso de investigación.
- No colaborar en el proceso contemplado en el Protocolo.
- Romper la confidencialidad.
- Cuando el acoso se ejerza sobre más de una persona.
- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Cuando la persona que ejerce el acoso sea reincidente.
- Cuando la persona que sufre el acoso esté expuesta a más de una situación de discriminación estructural (ver el apartado 6 del bloque I sobre interseccionalidad).

Los agravantes no siempre implican que se aplique una sanción mayor sino que pueden suponer la aplicación de más de una sanción de manera simultánea.

8.7. Resolución por vía externa

La vía externa es una opción a la que siempre puede recurrir a la persona afectada por la situación de acoso, aunque es recomendable agotar primero la vía interna. En este Protocolo se detalla el procedimiento existente para el caso de España. Para el caso de los otros países en los que trabaja Justicia Alimentaria, el procedimiento se deberá ajustar a la legislación propia de cada uno de ellos.

Por otra parte, en aquellos casos en que la situación denunciada incurre en un hecho delictivo es necesario utilizar la opción judicial. La vía externa incluye dos opciones no excluyentes entre sí: la vía administrativa y la vía judicial.

8.7.1. La vía administrativa

La vía administrativa implica la actuación de la Inspección de Trabajo. Tiene la ventaja de la inmediatez y de la investigación de oficio. Además, los hechos constatados por esta vía tienen presunción de certeza y pueden utilizarse en un procedimiento judicial posterior.

La actuación de la Inspección de Trabajo consiste en investigar cuál ha sido la actuación de la empresa ante los hechos denunciados, velando porque:

- La estructura y las condiciones de trabajo sean adecuadas y no faciliten el acoso.
- En la organización haya mecanismos que impidan y prevengan estos casos de acoso.
- Investiguen todas las denuncias internas.

8.7.2. La vía judicial

Las posibilidades judiciales ante un caso acoso son dos: la jurisdicción laboral y la jurisdicción penal.

- **Jurisdicción laboral.** La [Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social](#), prevé una modalidad procesal específica para la tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Con este procedimiento judicial se podrá concluir:
 - Declarar la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidas.
 - Declarar la nulidad radical de la actuación de la organización.
 - Ordenar el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o libertades públicas o, si procede, la prohibición de interrumpir una conducta u obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra sean exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulneradas.
 - Restablecer a la persona demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que pueda corresponder en los términos establecidos en el artículo 183 de la Ley 26/2011.
 - También es posible que la persona acosada, alegando la sumisión a una situación de acoso, solicite la extinción de la relación laboral en ejercicio del artículo 50 del [Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (TRLET). En este caso, en vía judicial se determinaría si se presenta alguna de las causas del artículo 50.1 del TRLET y, en concreto, si hay incumplimiento grave de las obligaciones de la organización, que habilite a la persona afectada a solicitar la extinción por su propia voluntad.
- **Jurisdicción penal.** Finalmente, algunas de estas situaciones de acoso en el trabajo pueden ser constitutivas de delito en los casos más graves. Por ejemplo, el acoso sexual laboral está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995 del Código penal. Además, el Código Penal también establece que serán castigadas las personas que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

8.8. Seguimiento y evaluación de la aplicación del Protocolo

El Protocolo tiene que incorporar un sistema de seguimiento y evaluación para poder conocer en qué medida el procedimiento está dando respuesta a las necesidades de la organización y qué aspectos podrían mejorarse.

Para lograr este objetivo es necesario establecer un sistema de recogida y registro de datos que permita recoger los indicadores necesarios. Las Personas de Referencia/Comisión de Investigación tienen el deber de recoger todos los casos que sean comunicados, denunciados e investigados, así como todas las medidas que se adopten, ya sean cautelares o de tipo corrector fruto de la resolución adoptada.

Los indicadores de seguimiento de la gestión de casos son los siguientes:

- Número y tipología de casos comunicados.
- Número y tipología de casos denunciados.
- Número de casos resueltos.
- Número de casos archivados.
- Número y tipología de medidas sancionadoras implementadas.
- Número y tipología de medidas cautelares implementadas.
- Grado de satisfacción de las personas afectadas con la atención recibida.
- Valoración de las personas responsables del protocolo con el procedimiento.

Las Personas de Referencia/Comisión de Investigación también tienen la responsabilidad de hacer seguimiento y evaluación de las acciones preventivas y de sensibilización que se implementen a la organización, en colaboración con la Unidad de Igualdad:

- Número y tipología de acciones de difusión/información, sensibilización y formación realizadas en el marco del del Protocolo.
- Número de personas asistentes.
- Valoración de estas acciones por parte de las personas responsables.

Anualmente, se trasladarán todos estos datos a un Informe de Evaluación del Protocolo y se realizará una reunión entre las personas responsables del protocolo (Personas de Referencia/Comisión de Investigación, quienes a su vez son las encargadas de la redacción de este informe). El Informe tiene que contener esta relación de datos y las valoraciones oportunas, así como propuestas de mejora en aquellos puntos que se estime necesario modificar o corregir

Anexo 1. Modelo de carta de comunicación

A rellenar por parte de la persona afectada:

Datos personales de la persona afectada:	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Lugar de trabajo	Domicilio del centro de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico
Datos de la persona que ha ejercido acoso (en caso de disponerlos):	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Lugar de trabajo	Domicilio del centro de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico
Relato de los hechos acontecidos:	

Lugar y fecha

Rellenar este documento no implica hacer una denuncia de la situación de acoso.

A rellenar por parte de la Persona de Referencia:

Tipología	Vínculo entre personas implicadas	¿Quiere hacer denuncia interna?
☐ Acoso por razón de género ☐ Acoso sexual ☐ Acoso laboral ☐ Acoso racial, capacitista u otro tipo de discriminaciones.	☐ Horizontal ☐ Vertical descendente ☐ Vertical ascendente	☐ Sí ☐ No

Lugar y fecha

Firma

Anexo 2. Modelo de denuncia interna

A rellenar por parte de la persona afectada:

Datos personales de la persona afectada:	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Lugar de trabajo	Domicilio del centro de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico
Datos de la persona que ha ejercido acoso (cuando se disponga de los datos):	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Lugar de trabajo	Domicilio del centro de trabajo
Teléfono de contacto	Correo electrónico
Relato de los hechos acontecidos: tipo de situación que se denuncia, lugar el que se ha dado, frecuencia, etc.	
Testimonios: si existen, es necesario aportar identificación y contacto.	
Pruebas / Indicios: si existe documentación de apoyo, es necesario adjuntarla y listarla a continuación.	

Solicitud:

- ☐ Solicito la activación del Protocolo de prevención y atención de situaciones de prevención y abordaje de situaciones de acoso sexual o por razón de género, acoso laboral y otras formas de discriminación.

Lugar y fecha

Firma

A rellenar por parte de la Persona de Referencia:

Tipología	Vínculo entre personas implicadas
☐ Acoso por razón de género ☐ Acoso sexual ☐ Acoso laboral ☐ Acoso racial, capacitista u otro tipo de discriminaciones.	☐ Horizontal ☐ Vertical descendente ☐ Vertical ascendente

Lugar y fecha

Firma

Anexo 3. Modelo de informe de investigación

Identificación de las personas implicadas

Datos de la persona afectada:	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Lugar de trabajo	Domicilio del centro de trabajo
Datos de la persona que ha ejercido acoso:	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Lugar de trabajo	Domicilio del centro de trabajo

Relato de los hechos:

- Hechos que se denuncian.
- ¿De qué tipo de situación de acoso se trata?
- ¿Qué tipo de relación existe entre las personas implicadas?

Procedimiento de la investigación:

- Miembros de la Comisión de Investigación.
- Pruebas conseguidas.
- Resultado de las entrevistas realizadas a la persona denunciada y a la persona denunciante.
- Relación de testimonios entrevistados.
- Resultado de las entrevistas realizadas a los/las testimonios.

Valoración de los hechos:

- ¿Se consideran probados?
- ¿Con qué tipo de situación de acoso se corresponde el caso?
- ¿Hay agravantes?

Conclusiones:

- Propuesta de medidas sancionadores.
- Medidas preventivas y de sensibilización.
- Derivación externa.

Lugar y fecha

Firma

Anexo 4. Cuestionario de valoración

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer tú valoración sobre el funcionamiento del Protocolo y el trato recibido durante todo el proceso. Estos datos se solicitan con el objetivo de poder evaluar el funcionamiento del Protocolo y poder introducir modificaciones futuras en el procedimiento, en caso de considerarse necesarias

Género: _____

Edad: _____

1. ¿Es la primera vez que te has dirigido a la organización para informarla sobre esta situación?

☐ Si ☐ No

2. ¿Consideras que el tiempo de espera para ser atendido/a ha sido adecuado?

☐ Muy adecuado
☐ Adecuado
☐ Normal
☐ Poco adecuado
☐ Muy poco adecuado

3. ¿Has podido expresar tu situación con intimidad y comodidad?

☐ Si
☐ Regular
☐ No

4. Valora la información que has recibido por parte de las personas implicadas en el procedimiento.

☐ Totalmente adecuada y suficiente
☐ Adecuada y suficiente
☐ Correcta
☐ Poco adecuada y suficiente
☐ Muy inadecuada e insuficiente

5. Valore el trato y la actitud de las personas implicadas en el procedimiento.

☐ Muy bueno
☐ Bueno
☐ Correcto
☐ Poco adecuado

☐ Muy poco adecuado

6. Valora el grado de comprensión y competencia de las personas implicadas en el procedimiento.

☐ Muy bueno

☐ Bueno

☐ Correcto

☐ Poco adecuado

☐ Muy poco adecuado

7. Valora la información previa disponible en la organización sobre las situaciones de acoso en el entorno laboral y los instrumentos disponibles para hacerle frente.

☐ Totalmente adecuada y suficiente

☐ Adecuada y suficiente

☐ Correcta

☐ Poco adecuada y suficiente

☐ Muy inadecuada e insuficiente

8. Valora de manera general, de 1 al 10, el acompañamiento recibido (1 es muy negativo – 10 es muy positivo)

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

9. Valore de manera general, de 1 al 10, el nivel de reparación que has experimentado a partir de las medidas adoptadas por parte de la organización (1 es muy negativo – 10 es muy positivo)

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

10. ¿Quieres añadir algún comentario, queja, propuesta o sugerencia?

¡Gracias por tu colaboración!