



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

Tipo de documento	Política y protocolo de actuación	
Elaborado por	Dirección de RRHH	Sept 2019
Versión	2	Revisada Julio 2022
Validado por	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Aprobado

ÍNDICE

PREÁMBULO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
1. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
3. CONCEPTOS	6
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	7
5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN	9
CONCLUSIONES.....	17
ANEXO I: EJEMPLOS DE ACCIONES.....	18
ANEXO II: REFERENTES CONTRA EL ACOSO	19
ANEXO III: CONSIDERACIONES EN CASO DE VIOLACIÓN Y/O AGRESIÓN SEXUAL	21
ANEXO IV: PRINCIPALES MITOS RELACIONADOS CON ACOSO SEXUAL.....	23
ANEXO V: FORMULARIOS NECESARIOS PARA CUMPLIR CON EL PROTOCOLO.....	24

PREÁMBULO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Marco legal

La Declaración de Filadelfia (1944, OIT) afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- Desde entonces, diferentes instrumentos internacionales reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

En 2019 se aprobó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019 OIT), quedando pendiente de ratificación por los 187 Estados miembros de la Organización. El mismo instrumento reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso por razón de género.

A nivel nacional, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral e incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales de carácter psicosocial que pueden afectar a la salud de las personas que los padecen.

A la luz de las anteriores normas, se concluye que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual o expresión e identidad de género en el mundo del trabajo pueden constituir una violación y abuso de los derechos humanos; son una amenaza para la igualdad de oportunidades que afecta a la salud psicológica, física y sexual, de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social. El acoso sexual y sexista es incompatible con la promoción de organizaciones sostenibles y afectan negativamente a la organización y relaciones en el trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la calidad de los servicios, a la reputación de las organizaciones y a la productividad.

Declaración de principios

Acción contra el Hambre cree firmemente que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.

Por ello, nuestra organización garantiza entornos de trabajo seguros y respetuosos y exige a las personas que trabajan con nosotros y nosotras a tratar a aquellas con quienes se relacionan con respeto, así como contribuir a que todas las personas sean respetadas.

De acuerdo con estos principios, en coherencia con los valores de la organización y considerando que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas no perjudican únicamente a los trabajadores y trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten en su entorno más inmediato, al conjunto de la organización y a la sociedad, nos comprometemos a prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno de trabajo, así como a garantizar la debida protección de las personas que lo sufran.

En concreto nos comprometemos a:

- Difundir internamente este protocolo, así como compartirlo con nuestros socios en caso de que estos lo precisen.
- Dar soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a personas con la formación y las aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones en el seno de nuestra organización.
- Garantizar que todas las quejas y solicitudes sean tratadas de forma rigurosa, justa, rápida y respetando el principio de confidencialidad.
- Desarrollar planes específicos de formación que favorezcan un liderazgo positivo en la organización y eviten cualquier comportamiento no deseable.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada o hacia quien presente una queja interna. Tampoco contra las personas que hayan participado de alguna manera en el proceso de resolución.

La organización considera que el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género está íntimamente ligado a la desigualdad, siendo dicho acoso causa y efecto de ésta. Representa, además, una manifestación de las relaciones de poder vinculadas a los roles tradicionales y discriminatorios atribuidos a las personas en función de su sexo.

El objetivo del presente Protocolo es establecer procedimientos de actuación que se apliquen tanto a la prevención como a la gestión de quejas o denuncias relativas al acoso sexual y por razón de género en cualquiera de sus formas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de Acción contra el Hambre, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas.

1. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

Este Protocolo plantea como objetivos principales:

1. Dar a conocer el compromiso de la organización con los valores de la igualdad y las cuestiones de género.
2. Informar del rechazo de la organización frente al acoso sexual y por razón de sexo.

3. Prevenir cualquier tipo de acoso sexual y sexista que pueda darse en el contexto laboral.
4. Resolver las quejas o denuncias interpuestas por acoso sexual y sexista con rapidez, celeridad y confidencialidad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

Todas las personas trabajadoras, de los órganos de gobierno, voluntarias y en prácticas en Acción contra el Hambre estarán comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

Si cualquiera de estas personas sufre un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género en cualquier de sus formas, podrá presentar una queja o denuncia ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil.

Asimismo, si cualquiera de estas personas conoce la existencia de un presunto caso en el que den este tipo de conductas en el ámbito de trabajo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo.

Finalmente, se fomentará la colaboración con otras organizaciones socias en la aplicación del presente Protocolo, fomentando la comunicación y velando por la protección de los derechos de las personas afectadas por este tipo de situaciones.

Ámbito territorial y funcional

Este Protocolo se aplica, sin excepción, a todas nuestras oficinas tanto en España como en los países en los que trabajamos. Concretamente y sin constituir una lista cerrada, aplica en:

- Zonas de desempeño de nuestra actividad, ya sea en nuestros centros de trabajo, en las sedes de otras entidades o en espacios públicos.
- Zonas de descanso, comedores, dependencias sanitarias, aseos y vestuarios.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Alojamiento proporcionado por la organización.
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ámbito temporal

La vigencia del presente protocolo es indefinida.

3. CONCEPTOS

3.1 Acoso sexual

Se define como¹ cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Elementos del acoso sexual:

- a) Conducta verbal o física de naturaleza sexual en su sentido estricto: proposiciones, insinuaciones o comentarios groseros de carácter sexual, contactos físicos, roces tocamientos, etc. Esto es, comportamiento de claro contenido libidinoso. Se excluyen las ofensas contra el sexo en sentido amplio como género femenino (acoso por razón de sexo).
- b) Comportamiento indeseado o no consentido por la víctima, correspondiendo a cada persona determinar el que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es unilateral e indeseado; el segundo es aceptado y mutuo. También existe acoso sexual en las conductas sexuales aceptadas por la víctima que repercuten en el empleo, y que constituyen el acoso sexual indirecto, ya que una cosa es una relación libremente asumida o consentida y otra muy distinta una relación soportada por el lógico temor que suscita el perder un puesto de trabajo o el hacer pública una situación de esta naturaleza.
- c) Carácter humillante y ofensivo. La conducta ha de ser capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato con menoscabo de la dignidad de la persona, lo cual ha de ser valorado no sólo según la percepción subjetiva de la víctima, sino objetivamente, atendiendo a las circunstancias concurrentes del caso.

Tipos de acoso sexual

- a) El acoso sexual ambiental consiste en un comportamiento de carácter libidinoso, que no condiciona directamente los términos de la relación laboral, sino que se limita a perjudicar el ambiente de trabajo, creando un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La conducta no se erige en peligro de estabilidad, ni de promoción del trabajo; sólo se origina un ambiente sexualmente ofensivo.
- b) El chantaje sexual, es un tipo de actuación específica de una relación de subordinación. Se produce cuando ciertas decisiones de trabajo se condicionan a la aceptación de la propuesta sexual hecha por el superior jerárquico. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza como amenaza o presión para el reconocimiento o pérdida de un derecho laboral o para la propia continuidad del empleo.

3.2 Acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento físico o verbal realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad

¹ [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es acoso por razón de sexo los comportamientos anteriores que -generalmente- se dan hacia una o varias mujeres por el sólo hecho de ser mujeres. También responde a este tipo de acoso el que tenga como causa el estado de gestación, el parto, la lactancia o la maternidad.

3.3 Acoso por orientación sexual

Toda conducta contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, realizada con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

3.4 Acoso por expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas preventivas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género en cualquiera de sus formas se enfocan en dos ámbitos distintos:

- I. Medidas generales de prevención y protección.
- II. Elaboración de campañas de sensibilización e información.
- III. Realización de acciones formativas y su inclusión en los planes de acogida e itinerarios de formación.

Estos tres tipos de medidas se complementarán para garantizar que todo nuestro personal sea informado y esté formado para ser capaz de evitar y prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género.

Medidas generales de prevención y protección

Con carácter general, como criterios de actuación para evitar este tipo de acoso se establecen los siguientes:

- El compromiso de la dirección de Acción contra el Hambre con la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género lo que es una garantía de éxito para conseguir que no se produzca.
- Difundir de manera eficiente el presente Protocolo y sus anexos que estarán accesible en cada centro de trabajo y se entregarán a cada persona con la que se establezca una colaboración voluntaria o una relación laboral en el momento de firma de su contrato.
- Todas las personas que integran la organización tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato.

- Identificar los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que las personas están más expuestas a este tipo de acoso.
- Tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos establecidos en este Protocolo.
- Facilitar la asistencia jurídica, social, médica y administrativa a las víctimas.
- Prever sanciones para las infracciones leves, graves y muy graves que serán conocidas.
- Garantizar que toda persona trabajadora tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.

Elaboración de campañas de sensibilización e información

Este primer grupo de acciones tiene como objetivo asegurar el conocimiento por parte de todo nuestro personal de la existencia del protocolo y sus implicaciones para la plantilla.

- Reuniones de Interés General (RIG) sobre esta materia y sus tendencias en el mundo humanitario. Mediante estas reuniones se tendrá la posibilidad de informar a toda la sede y delegaciones sobre la existencia del protocolo, qué parte activa puede tomar cada trabajador o trabajadora, así como de sensibilizar sobre la importancia de esta cuestión y de la posición activa que toma la organización frente a ella.
- Con el mismo objetivo en el terreno, se realizarán webinars para que todo nuestro personal de misiones pueda ser sensibilizado al respecto.
- El papel del referente de género de cada departamento de sede o de las misiones es crucial para la labor de sensibilización. Si bien la responsabilidad última es de la Dirección de País y de la persona referente de RH, cada referente de género debe contribuir a dar a conocer en su departamento el espíritu de este protocolo.

Realización de acciones formativas de prevención

Las acciones de sensibilización arriba expuestas pueden ser apoyadas por otras de carácter lectivo. Si bien deben trabajar con complementariedad, este segundo grupo de medidas tienen un componente más sistematizador en tanto que se incluyen en procesos individuales propios de cada nueva incorporación, como es el proceso de acogida o el itinerario de formación.

- Modificación y ampliación del plan de acogida. La Deontología, la política de género y otras políticas y protocolos como este, se incluyen en el plan de acogida con el fin de sensibilizar sobre nuestros principios, valores y todos los mecanismos de prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual, expresión o identidad de género.

Asimismo, se garantizará que, durante el briefing sobre nuestra deontología, al igual que se citan otros documentos clave para las cuestiones éticas de la organización, se haga una mención al presente protocolo.

- Realización de una formación y una formación de formadores y formadoras a todos los referentes de Recursos Humanos y referentes contra el acoso. Esta formación es necesaria para que puedan además replicar dicha formación con soltura y solvencia y acometer sus labores de forma adecuada en caso de recibir alguna denuncia.
- Inclusión del presente protocolo en bloque institucional de formación obligatoria de nuestro campus virtual, asegurando que toda nueva incorporación leerá y conocerá el documento.
- Otras acciones formativas que se detallen en los planes de formación específicos, en las que entrarán formaciones para gestionar un proceso de instrucción.

5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Con el fin de prevenir y eliminar cualquier conducta de acoso sexual o por motivos de sexo se ha establecido un procedimiento gestión de las denuncias o incidentes que se explica a continuación.

5.1 Garantías del procedimiento de denuncia

- Respeto y protección a las personas: la organización adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Sigilo: las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo deben mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas.
- Prohibición de represalias: se garantizará que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

- Protección de datos: los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se gestionarán de acuerdo con la nueva Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y su legislación de desarrollo de 25 de mayo de 2018, o la que en su momento estuviera en vigor.
- Restitución de la persona perjudicada: una vez neutralizado el conflicto generado dentro del ámbito laboral, la organización tendrá la obligación de velar por la restitución y rehabilitación de la persona o personas afectadas, y deberá adoptar todas las medidas que estime necesarias para garantizar su derecho a la protección de la salud.

5.2 Principios de Actuación

- Principio de prevención de conductas de acoso sexual y sexista. La prioridad de la organización cuando conoce que se pueden estar produciendo este tipo de conductas, es tomar de inmediato las medidas necesarias para evitar que las mismas vuelvan a suceder y de esta manera garantizar que la actividad laboral se desarrolla de forma segura para todas las personas que en ella intervienen.
- Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Diligencia y celeridad: el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Confidencialidad y anonimato: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Ninguna información sobre la identidad de las personas implicadas puede ser difundida.

5.3 Procedimientos de denuncia

Cualquier persona con contrato de trabajo, estudiante en prácticas o voluntaria puede plantear, por escrito, una denuncia relativa a un caso de este tipo de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se detalla.

La utilización de este procedimiento de denuncia no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este, pueda acudir en cualquier momento a la vía judicial.

La denuncia, que puede ser interpuesta bien por la posible víctima o bien por una tercera persona, puede enviarse por email a cualquiera de los siguientes destinatarios:

- Comité de Ética (ethic-mailbox@accioncontraelhambre.org)

- Referente de RH del centro de trabajo.
- Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.
- Dirección de País de su misión o Delegado/a de su delegación.
- Referente contra el acoso (ver Anexo II).
- Representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, la posible víctima, siempre podrá acudir a cualquiera de los destinatarios y destinatarias mencionadas a modo de consulta (previa a la denuncia).

Fases del proceso de denuncia

Tras recibir una queja, denuncia o reclamación por una conducta irregular, y a la vista de los datos e información que se haya obtenido, quien la ha recibido actuará como Instructor/a del expediente.

En el plazo de 48/72 horas (en días laborables) contactará con la presunta víctima al objeto de esclarecer los hechos denunciados, su gravedad y consecuencias, así como las medidas más adecuadas para resolver la situación y el procedimiento a seguir.

En el caso de que los hechos no revistan gravedad se continuará con el [PROCEDIMIENTO INFORMAL](#):

- 1) En el plazo de 48 horas siguientes al contacto con el/la denunciante y/o la presunta víctima el/la Instructor/a del expediente citará a la persona contra la que se interpuso la denuncia, sin notificarle la causa de la citación, para tomarle declaración sobre los hechos que se le imputan.
- 2) En el plazo de las 48 horas siguientes a la declaración de la persona contra la que se dirige la denuncia, el/la Instructor/a del expediente decidirá:
 - a) Archivar la denuncia, informando de todo el caso a la persona referente de RRHH.
 - b) Utilizar la metodología de la intermediación y mediación entre denunciante y denunciado/a, informando en todo caso a RRHH,
 - c) Convocar a la Comisión contra el Acoso (CcA - ver definición más adelante) para abrir el Procedimiento Formal, si entiende que los hechos son graves o muy graves o requieren de una investigación más en profundidad.

Si la persona que ha recibido la denuncia no sabe evaluar la gravedad de la misma o si, habiendo llevado a cabo el procedimiento informal alguna de las partes no está conforme con la resolución adoptada se podrá proceder a la apertura de un Procedimiento Formal.

En el caso de que se decida abrir un [PROCEDIMIENTO FORMAL](#), se deben seguir estos pasos:

Paso 1. Solicitud de apertura de expediente

La posible víctima o una tercera persona deberá presentar la solicitud de apertura de expediente por acoso, mediante el formulario específico que se facilita en el anexo V, ante una de estas personas:

- Comité de Ética,
- Persona Referente de RH del centro de trabajo
- La persona Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad,

- la Dirección de País si es en misión, el/la Delegado/a si es en delegación o la persona Referente contra el acoso.

Se adjuntará al formulario, cuantas pruebas considere oportunas.

En el supuesto de que la persona presuntamente acosada no pertenezca a la organización, podrá presentar la solicitud cualquier integrante de nuestra plantilla que haya tenido fundado conocimiento del hecho.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Paso 2. Conformar la Comisión contra el Acoso (CcA)

La Comisión contra el Acoso es el órgano que instruye el proceso velando, en todo momento, por la rapidez y confidencialidad en la resolución y toma de decisiones.

El miembro de la CcA que reciba la solicitud de apertura de expediente por acoso (bien directamente de la persona denunciante, bien a través del Comité de Ética, del o la Referente de RH de su centro de trabajo o de la persona Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad o de la Dirección de País de su misión o del delegado/a de su delegación o bien de la persona Referente contra el acoso) debe convocar al resto de integrantes en un plazo de 48/72h (ver anexo V).

La CcA estudiará la solicitud de apertura de expediente por acoso y decidirá sobre la misma en un plazo máximo de 3 días hábiles, momento en el cual informará al Comité de Ética y a la Dirección de RH de su decisión que puede ser:

- a. Evalúa improcedente la solicitud y contacta con la persona solicitante para exponerle las razones por las que su solicitud ha sido archivada. El expediente queda archivado y bajo custodia de RH.
- b. Acepta la solicitud y procede a apertura el expediente por acoso, en cuyo caso decidirá sobre la idoneidad de aplicar o no medidas cautelares de protección a la víctima.

La CcA garantizará siempre la confidencialidad durante todo el proceso, con especial énfasis en todo lo relacionado con la identidad de la víctima. Antes de cada investigación tendrán obligación de firmar un compromiso de confidencialidad (ver Anexo V).

La CcA estará formada por las siguientes cuatro personas:

1. La dirección de país si en misión, el/la delegado/a si en las delegaciones o bien la dirección de RH o la Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad que también podría formar parte de la Comisión en el caso de terreno o delegaciones.
2. Una persona de recursos humanos de, al menos, categoría de mando intermedio.
3. Referente contra el Acoso (ver Anexo II). Si no, las dos primeras personas designarán a la tercera.
4. Una persona integrante de la representación legal de las personas trabajadoras.

La estructura podrá adaptarse a cada una de las oficinas o misiones si fuera necesario.

La persona de RH informará de la constitución de la CcA al Comité de Ética a través del buzón ético e incluirá esta información en el módulo específico de HRIS.

En el caso de que cualquier miembro de la comisión se viera involucrado en un proceso de acoso, o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la víctima o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho proceso. Si fuera la persona denunciada o la persona solicitante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

En casos especialmente graves y/o sensibles, se integrará en la CcA a la dirección de RRHH, y/o a la persona Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad, si no lo estuviera ya.

En aquellos casos en los que la ley obligue a informar a la representación de las personas trabajadoras, se incluirá en el informe periódico relacionada con esta obligación, un apartado en el que se incluirá información relativa al número de casos abordados y a su seguimiento.

La representación de las personas trabajadoras deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Paso 3. Posible adopción de medidas cautelares

Es muy importante que, desde el momento de la solicitud y mientras se desarrolla el proceso, se adopten las medidas oportunas para proteger de forma adecuada los derechos tanto de la persona solicitante como de la denunciada. También es importante evaluar si es necesario proteger al resto de personas de la plantilla de una posible situación de acoso.

La persona solicitante o la posible víctima tendrán derecho a que se adopten las medidas cautelares oportunas que las protejan de la persona presuntamente acosadora en tanto se resuelve el caso. Además, se les proporcionará atención y cuidado adecuados según los casos para ayudarla a superar los supuestos daños sufridos.

Las medidas cautelares o actuaciones de tutela tienen el fin de proteger a la víctima mientras se produce la instrucción de su caso, y disminuir o extinguir así las posibles situaciones de acoso y van encaminadas a la separación efectiva entre la persona acosadora y la víctima de forma preventiva.

Esto puede hacerse por vías como cambiar, de forma preventiva de centro de trabajo a alguna de las dos personas, facilitando el teletrabajo o permitiendo el disfrute de vacaciones durante la instrucción a alguna de las partes. Si es necesario adoptar medidas de este tipo, se priorizará a la víctima a la hora de elegir cuál escoger.

La CcA es la que propone las medidas cautelares. La Dirección país, si el caso es en misión o la Dirección de RH, si se trata de delegaciones o sede, serán las personas encargadas de aprobarlas. Si la Dirección de RH estuviera en la CcA los coordinadores -actual y previo- del Comité de Ética será quienes las aprueben.

Paso 4. Investigación de la denuncia

La CcA asegurará una investigación exhaustiva con el fin de conseguir pruebas que sustenten si ha habido o no acoso. Para ello, realizará el análisis del caso recabando información de diferentes fuentes tales como entrevistas a todas las partes, a los y las testigos y analizando las pruebas recibidas.

Esta investigación se realizará con estricta confidencialidad e imparcialidad, así como con respeto a la sensibilidad de las personas implicadas.

- Respecto a la supuesta víctima: se tratará de recabar información a través de una única explicación de los hechos.
- Respecto a la persona denunciada: se garantizará su protección para evitar cualquier tipo de represalia por parte de cualquier persona vinculada a la organización.

Durante el proceso, tanto la persona solicitante como la denunciada tienen el derecho de elegir a una persona de su confianza que le acompañe, aunque ésta no tendrá voz ni voto, pudiendo ser el/la RcA (ver Anexo II).

Desarrollo de la fase de investigación:²

1. La CcA realizará un primer contacto con la presunta víctima o, en su caso, la persona solicitante en el plazo máximo de 5 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. A través de dicho primer contacto, la CcA y la persona solicitante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona solicitante se ratificará o no en la solicitud. Si la persona solicitante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, ésta se incorporará en este primer contacto para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la solicitud presentada por la persona solicitante.
2. Una vez realizado este primer contacto con la víctima o la persona denunciante, en el plazo de 5 días hábiles se realizará un primer contacto con la persona denunciada.
3. Una vez ratificada la solicitud, la CcA:
 - a. Recabará de la supuesta víctima el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento. Ver modelo en anexo V.
 - b. Informará a la supuesta víctima y a la persona denunciada que la información a la que tenga acceso la CcA en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la organización en un procedimiento judicial o administrativo.
4. Inicio del procedimiento formal. Las actuaciones tendrán una duración máxima de 15 días hábiles. No obstante, la CcA podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales hasta un máximo de 30 días hábiles.

La CcA informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

² Acción contra el Hambre recomienda la consulta de la metodología de investigación del CHS.

Paso 5. Resolución y cierre del procedimiento

Al finalizar la investigación, la CcA emitirá sus conclusiones y resolución al Comité de Ética y a la Dirección de RH, quien dispondrá de 5 días hábiles para estudiarlo. En caso de ratificarlo, se procederá sin demora a la ejecución de las acciones o sanciones propuestas.

En caso de no ratificarlo, presentará contrapropuesta y se abrirá una fase de debate durante 72 horas máximo. Si pasado este plazo no se llegara a un acuerdo, el expediente completo se pasaría a una persona experta externa para que lo valorara y decidiera sobre las dos propuestas.

Las personas implicadas podrán formalizar y presentar alegaciones a este informe. En virtud de las conclusiones, el informe indicará una de las siguientes medidas:

- a. Propuesta de archivo de la solicitud: por desistimiento de la persona solicitante (aunque se continuará con la investigación de la solicitud si se detectan indicios de acoso) o por falta de indicios.
- b. Apertura de expediente disciplinario y sanción, según el marco sancionador aplicable a cada colectivo o la legislación del país en donde se produjeron los hechos, para los supuestos en los cuales hubiera implicación de personal nacional sin contrato español.

En caso de carecer el país de legislación pertinente, dado que este protocolo formará parte del contrato, se establecen como derecho supletorio las directrices establecidas en el Convenio de Acción e Intervención Social.

La apertura de expediente disciplinario podrá producirse:

- Por haber cometido una falta tipificada como muy grave de discriminaciones/ acosos/violencias por razón de género e identidades y orientaciones sexuales no normativas con las correspondientes medidas correctivas, en caso de que existan indicios claros.
- Si del análisis del caso resulta que los datos aportados o los testimonios son falsos.
- Si del análisis del caso se dedujera que se ha cometido alguna otra falta, distinta a las discriminaciones/acosos/violencias por razón de género e identidades y orientaciones sexuales no normativas.

La resolución adoptada se enviará por escrito tanto a la persona solicitante como a la persona denunciada, para que en el plazo de cinco días hábiles puedan presentar alegaciones en caso de no estar de acuerdo. En caso de presentarse alguna alegación, la CcA se reunirá para analizar y decidir si se abre el caso nuevamente para recibir más información.

En caso de que se determinara que no ha existido ninguna conducta acosadora o inapropiada se valorará si se trata de otro tipo de infracción. Si, por otra parte, se determinase que ha habido mala fe al hacer la denuncia se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

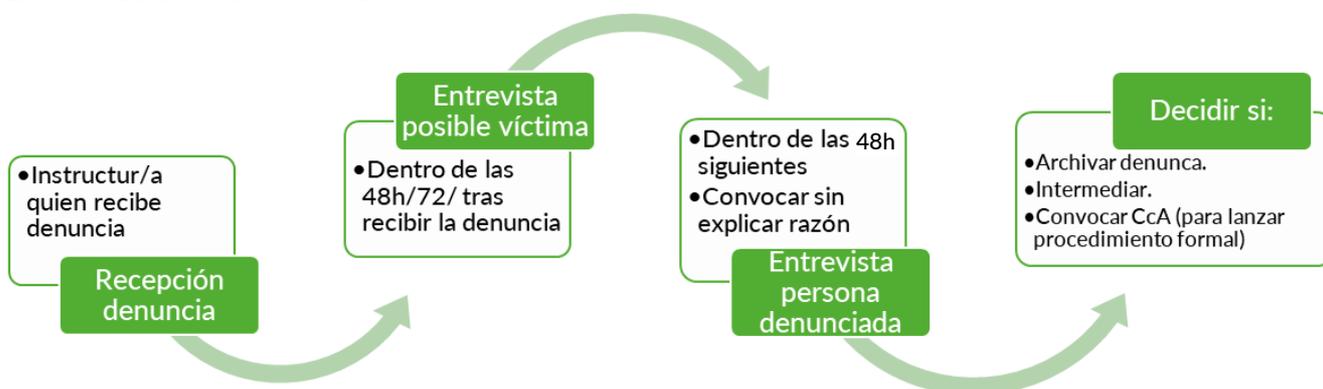
Paso 6. Determinación de sanciones. Seguimiento y evaluación

La persona referente de RH de la misión o de la sede se encargará de aplicar las sanciones y realizar el seguimiento de los casos que afecten a nuestro personal con contrato laboral.

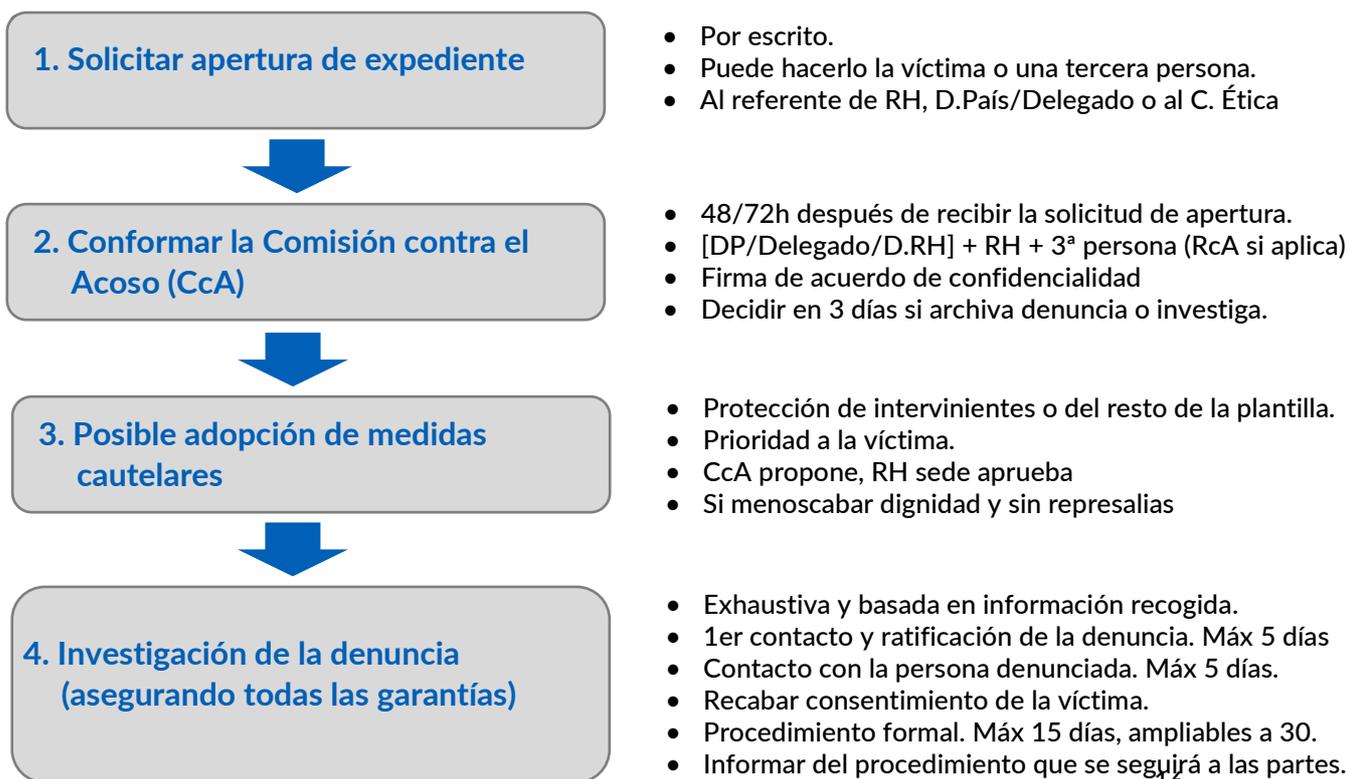
Asimismo, se subirá a People ADS un fichero confidencial con el expediente gestionado. La dirección de país guardará copia en papel en caso de que las personas involucradas fueran personal nacional y la Dirección de RH hará lo propio si fueran personal internacional o de la plantilla en España. Este archivo será debidamente custodiado, con total confidencialidad, y no podrán existir copias ni reproducciones parciales o totales.

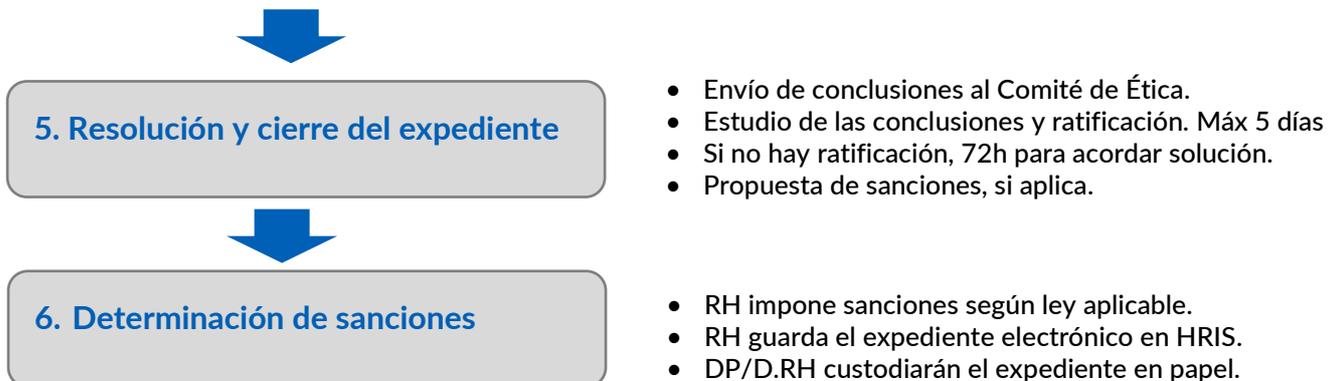
Esquema resumen del proceso de denuncia

1.- Procedimiento informal



2.- Procedimiento formal





CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- Acción contra el Hambre no tolerará ningún tipo de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género que atente contra la dignidad de nuestras personas.
- Todo nuestro personal tiene la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, especialmente quienes tengan personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de conducta de estas características en su ámbito de responsabilidad.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción para preservar la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial, y, sin menos cabo de creer a la víctima, no se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada.
- No se tolerarán las acusaciones falsas ni las represalias, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ANEXO I: EJEMPLOS DE ACCIONES

A continuación, se recogen en una lista abierta algunas de las tipologías de acoso sexual:

Violencia sexual

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, acercamientos, palmaditas o rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Agresiones sexuales.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.
- Invitaciones o presiones para concertar citas de carácter sexual.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya expresado que le resultan no deseadas.

Ataques y conductas injustificadas sexistas

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre o mujer,
- Comentarios y bromas relacionadas con tareas asignadas tradicionalmente al otro sexo.
- Ofensas a la hora de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar, mofarse y despreciar las habilidades de las mujeres y de las personas a causa de su orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Uso de chistes y humor sexista.
- Evaluar el trabajo de forma sesgada en función del sexo de la persona o de su orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Decisiones restrictivas o limitantes sobre el acceso de la persona al empleo, su continuidad, la formación, retribuciones y similares debido a su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Bromas sexuales ofensivas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de las personas.
- Utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género de la persona a la que se dirige.
- Comunicaciones (correos, chats, llamadas, redes sociales etc) de contenido sexual y ofensivo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Todo tipo de violencia física contra la persona por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

No constituye acoso

Aunque pueden ser conductas ilícitas, indeseables, inapropiadas o susceptibles de sanción o apertura de expediente disciplinario:

- Un modelo autoritario o despótico de gestión de personal.
- Trabajar en un ambiente conflictivo, padecer estrés, tener una jefatura o una o un compañero/a quisquilloso o tener una bronca puntual.
- Las acciones aisladas de agresión —incluso física—, denigración o enfrentamientos en el área laboral entre personas: los hechos aislados, aunque puedan ser graves, inaceptables e incluso denunciables, que carecen de la dinámica necesaria para denominarlos acoso.
- Las tensiones laborales y la conflictividad laboral: los cambios en las organizaciones y sus resistencias, los procesos sociales y económicos que determinan conflictividad en el trabajo, por más injustos o inadecuados que ser perciban, tampoco son acoso.
- La vulnerabilidad de derechos laborales: los despidos improcedentes, la precariedad en el empleo, no requieren cualificarlas de acoso laboral. No obstante, muy a menudo, la persona acosada sufre varias vulneraciones de sus derechos produciéndose incumplimientos de contrato evidentes. Estos aspectos también pueden y deben ser perseguidos.
- Ejercicio tirano, abusivo o arbitrario del poder empresarial.
- Otros problemas o patologías consecuencia de la actividad laboral: los excesos en la actividad laboral, la presión del ritmo de trabajo, el desbordamiento en la carga mental de trabajo, el estrés laboral o el síndrome del quemado/quemada son problemas que pueden derivarse de disomías organizativas o de problemas personales.
- Trastornos preexistentes que falsifican un acoso: algunos trastornos psíquicos conllevan la tendencia de la persona a interpretar sesgadamente la realidad con autorreferencia de los acontecimientos y conductas.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin especificar, por no realizar bien el trabajo.

ANEXO II: REFERENTES CONTRA EL ACOSO

Para abordar las situaciones de acoso o abuso sexual y sexista, cada una de nuestras oficinas contará con, al menos, un Referente contra el Acoso (RcA). Estas serán personas elegidas entre las que se presenten voluntarias, teniendo en cuenta probadas habilidades de empatía, tolerancia y sensibilidad hacia este tema.

El rol de los/as RCA es acompañar a la víctima durante todo el proceso intentando minimizar el sufrimiento de la persona que ha sufrido acoso, dando la información que precise en cada momento y facilitando desde la denuncia hasta la fase de investigación, resolución y seguimiento posterior. Los/as RcA nunca juzgarán los hechos; simplemente ejercen como moderadores/as y facilitadores/as del proceso.

La función responsable de designar a los/as RcA de las misiones será la Dirección de País y en la sede la Dirección de RH, a través de la Especialista de Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad.

En función del tamaño de las oficinas se recomienda el siguiente número de RcA:

Nº DE TRABAJADORES/AS POR OFICINA PAÍS	Nº DE REFERENTES ACOSO 0
1-20	1
21-50	2
51-75	4
76-100	5
> 100	Recomendación general 1 por cada 25 trabajadores/as

En el caso de misiones con múltiples bases y dificultad de movilidad, se recomienda que haya una persona Referente contra el Acoso cada una de las bases.

Una vez designadas las personas referentes en cada una de las oficinas, se dará a conocer la identidad a toda la plantilla, así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Debe haber carteles visibles con esta información en cada oficina.

Es importante que haya más de un/a referente por oficina, para facilitar el proceso de denuncia lo máximo posible. Se procurará, además, que haya, al menos, un RcA que sea mujer en cada misión para poder tratar aquellos casos que lo requieran y que cuenten con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

La persona Especialista en Salvaguarda, Prevención del Acoso e Igualdad proporcionará una lista actualizada de RcC al Departamento de Formación para que éste se asegure de que las personas incluidas reciben la formación necesaria. Del mismo modo, se aconseja constituir un grupo de trabajo formado por estas personas tanto de sede como de misiones para intercambio de información, dudas y apoyo mutuo.

ANEXO III: CONSIDERACIONES EN CASO DE VIOLACIÓN Y/O AGRESIÓN SEXUAL

Una agresión sexual es una de las formas más violentas y aterradoras de agresión física contra una persona. Es un tipo de violencia que se utiliza directamente para herir y humillar, recurriendo al sexo como arma. Una exposición a tal nivel de violencia tiene extremas consecuencias tanto físicas como psicológicas para quien la sufre.

En Acción contra el Hambre condenamos rotundamente este tipo de agresiones y entendemos que, si ocurrieran, se debe tratar el caso atendiendo a sus particularidades, con la mayor confidencialidad y con el objetivo de enfocar todos nuestros esfuerzos en la recuperación y bienestar de la persona superviviente.

Debido a la seriedad de estos casos, este protocolo se complementará con el *Protocolo de actuación ante violencia sexual*, en el que se detallen los puntos aquí mencionados.

A grandes rasgos, la respuesta de Acción contra el Hambre ante un caso de este tipo se organiza en tres ámbitos distintos, cada uno de igual importancia:

1. La prevención de este tipo de ataques es una de nuestras prioridades. Por ello, los mecanismos de prevención explicados en este protocolo, así como las acciones formativas y de sensibilización (capítulo 3: *Medidas de prevención*), recogen de forma diferenciada la prevención de cualquier tipo de agresión sexual.
2. Una atención inmediata a la persona superviviente de la agresión.
3. Apoyo y seguimiento posterior a la agresión enfocado siempre en el bienestar y recuperación de la persona superviviente.

Reacción y apoyo de la organización

Primeros auxilios psicológicos – Apoyo psicológico

En el momento en que quien sufre la agresión o alguien en su nombre denuncia por cualquier medio una agresión sexual, la organización moviliza todos sus medios para prestar apoyo psicológico inmediato. En caso de que se dirija como punto de contacto a un RcA, debemos formar a estas personas para que sepan reaccionar, cómo conducir un *debriefing/defusing*, y la mejor forma de prestar apoyo a quien ha sufrido el ataque.

A este primer apoyo o contacto lo llamamos primeros auxilios psicológicos. Durante este primer contacto se explicarán cuáles serán los pasos a dar y el tipo de apoyo que va la/el superviviente a recibir por parte de la organización (psicológica, médica y/o legal). Más allá del primer apoyo que se recibe, nos comprometemos a facilitar a la persona superviviente acceso a un profesional que le pueda dar un tratamiento psicológico por los efectos que la agresión pueda tener para su salud mental. La continuidad de este tratamiento será decidida por la CcA y tendrá como criterio único las necesidades y bienestar de la persona agredida.

Primeros Auxilios - Kit para agresiones sexuales

Es fundamental que durante el primer contacto se ofrezca a la persona superviviente atención médica inmediata. En los casos en que no sea posible *in situ* se considerará por medios telemáticos, siempre bajo su consentimiento. La atención y seguimiento médico se prologará en el tiempo de acuerdo con las necesidades de la persona agredida.

También, y en las primeras horas posteriores a la agresión, se ofrecerá acceso a un kit para agresiones sexuales. El componente principal de este kit es el llamado PEP (*Post-exposure prophylaxis*), que consiste en una serie de medicamentos que previenen, ante una exposición de riesgo, la infección de ciertas enfermedades de transmisión sexual (i.e. VIH). La/el denunciante valorará junto a un/a médico la necesidad de hacer o no uso del kit. Hay que tener muy en cuenta que el Kit debe administrarse en las primeras 24 horas posteriores al ataque.

Medidas especiales

Ante la gravedad de un incidente de estas características, la CcA valorará poner en marcha medidas especiales. Una de ellas puede ser el traslado de la persona agredida a la capital, sede o su país de origen si fuera distinto al que se encuentre. Las decisiones de este tipo se tomarán siempre tras la consulta y consentimiento de la persona superviviente.

La Comisión también valorará dar días de descanso a la persona agredida, además de los otros tipos de apoyo ya descritos.

Cualquier medida especial se llevará a cabo con el único fin de mantener el bienestar físico y mental de la persona agredida y que se sienta protegida y respaldada en todo momento por la organización ante un evento tan traumático.

ANEXO IV: PRINCIPALES MITOS RELACIONADOS CON ACOSO SEXUAL

En nuestra sociedad, aún hoy en día, existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en estereotipos de género y en la transmisión de valores culturales. Así pues, es necesario contrastar esos falsos mitos en relación con el acoso sexual y con su verdadera realidad.

MITOS Y REALIDADES

MITO 1

En el sector de las ONGs no se dan casos de acoso sexual, porque las relaciones son muy horizontales y prima la solidaridad

MITO 2

Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.

MITO 3

El acoso sexual es poco frecuente.

MITO 4

Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.

MITO 5

Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.

MITO 6

Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.

MITO 7

Si ignoras el acoso, desaparecerá.

MITO 8

Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres.

MITO 9

El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.

REALIDAD 1

La 'Humanitarian Women's Network' ha desarrollado un estudio que revela que el 55% que trabajan en organizaciones humanitarias ha sufrido algún tipo de acoso sexual en el ámbito laboral alguna vez

REALIDAD 2

En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.

REALIDAD 3

A lo largo de su vida, del 40% al 50% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.

REALIDAD 4

En el momento en el que estos comportamientos sean intencionados o no, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

REALIDAD 5

Los estudios (Memoria anual Fiscalía General del Estado) demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

REALIDAD 6

Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.

REALIDAD 7

Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por el acosador como conformidad o estímulo.

REALIDAD 8

Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual.

REALIDAD 9

El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.

Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf

ANEXO V: FORMULARIOS NECESARIOS PARA CUMPLIR CON EL PROTOCOLO

1. Documento 1. Formulario de denuncia.
2. Documento 2. Formulario de constitución de la Comisión y compromiso de confidencialidad.
3. Documento 3. Formulario para recoger permiso de actuación de las partes.
4. Documento 4. Formulario de investigación.

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR EL/LA ACOSADOR/A QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

Señale desde hace cuánto tiempo se produce esta situación y con qué frecuencia han sucedido los hechos que denuncia.

Para acompañar lo anterior se complementa con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

Observaciones:

FECHA ____/____/____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR/A

Para ciudadanos españoles o residentes en España que desean ejercer el derecho a supresión de sus datos, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) recomienda que el titular de los datos personales objeto de tratamiento se dirija directamente ante el organismo público o privado, empresa o profesional del que presume o tiene la certeza que posee sus datos. Para que la Agencia Española de Protección de Datos pueda tramitar su reclamación, en caso de no haber sido atendida su solicitud de ejercicio del derecho de supresión, resulta necesario que el responsable no haya hecho efectivo el derecho, y aporte alguno de los siguientes documentos: la negativa del responsable del tratamiento a la supresión de los datos solicitados; copia sellada por el responsable del tratamiento del modelo de petición de supresión; copia del modelo de solicitud de supresión sellada por la oficina de correos o copia del resguardo del envío por correo certificado; cualesquiera otros medios de prueba facilitados por el responsable del tratamiento y de los que se pueda deducir la recepción de la solicitud. Puedes completar la información -sobre el ejercicio de derecho de supresión de datos- en el formulario de la AEPD disponible en este enlace: <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-09/formulario-derecho-de-supresion.pdf>

DOCUMENTO 2

FORMULARIO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Expediente número:

Fecha apertura expediente:

QUIÉN CONVOCA LA COMISIÓN CONTRA EL ACOSO

- NOMBRE:
- PUESTO:
- FECHA:

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN CONTRA EL ACOSO:

- NOMBRE:
- PUESTO:

- NOMBRE:
- PUESTO:

- NOMBRE:
- PUESTO:

Las personas abajo firmantes:

SE COMPROMENTEN A: Llevar el proceso con absoluta confidencialidad, no facilitando ningún tipo de información -con especial énfasis con la identidad de la víctima- a ninguna persona ajena a la Comisión ni durante ni después del cierre de la investigación.

ASEGURAN: no estar involucradas en el proceso a investigar, ni afectada por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la víctima o a la persona denunciada.

FIRMAS:

DOCUMENTO 3

FORMULARIO PARA RECOGER PERMISO DE ACTUACIÓN DE LAS PARTES

Expediente número:

Por medio del presente documento, yo, con documento de identidad o pasaporte número autorizo a las personas de Acción contra el hambre encargadas de gestionar la denuncia interpuesta a efectuar cuantas acciones sean necesarias para la correcta resolución del caso de referencia asegurando todas las garantías del proceso.

Así mismo, hago constar que he recibido INFORMACIÓN sobre:

- El procedimiento para la resolución de denuncias contenido en este protocolo, que ha sido leído en mi presencia y entregada copia del mismo, con indicación de la persona y los medios de contacto durante la tramitación del mismo.

Y para que así conste firmo la presente ena de de

Fdo: *Nombre y apellidos*

Denunciante/Denunciado/a Otros

DOCUMENTO 4

FORMULARIO PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN E INSTRUCCIÓN

Expediente número:

Fecha apertura expediente:

DATOS DE LA DENUNCIA

La persona denunciante es la supuesta víctima	SI	NO	
Fecha presentación denuncia			
Nombre y apellidos persona receptora denuncia			

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			

SI LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA POR TERCERA PERSONA

DATOS DE LA PERSONA QUE ACTIVA EL PROTOCOLO

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			

RESPONSABLES INVESTIGACIÓN/INSTRUCCION

Nombre y apellidos			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			

Titular		Suplente	
SI	NO	SI	NO
Nombre y apellidos			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			
Titular		Suplente	
SI	NO	SI	NO
Nombre y apellidos			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Unidad/área/departamento			
Titular		Suplente	
SI	NO	SI	NO

Responsable convocatoria			
Fecha convocatoria inicio			
Solicitud de medidas urgentes	SI	NO	Solicitud de Medidas cautelares/preventivas
Fecha comunicación a responsable - Solicitud medidas			SI NO

SE HA SOLICITADO INFORME/ASESORAMIENTO A:

SERVICIO DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (PRL)	SI	NO
PROFESIONAL EXTERNO/A	SI	NO
FECHA SOLICITUD INFORME PRL		
FECHA RECEPCIÓN INFORME PRL		
FECHA SOLICITUD ASESORAMIENTO		
FECHA INICIO ASESORAMIENTO		

DATOS DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PRL

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Puesto de trabajo			

DATOS DEL/LA PROFESIONAL EXTERNO/A

Nombre completo			
Profesión		Teléfono	
Especialidad			
Colegio Profesional	N° colegiado/a		

SUJETOS ACTIVOS POR ACCIÓN

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR ACCIÓN

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima			
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?			
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?			
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?			
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		

RESUMEN DECLARACIONES

--

OBSERVACIONES

--

PERSONAS RESPONSABLES POR POSIBLE OMISIÓN/NEGLIGENCIA

Modalidad de comisión de algunos delitos de resultado. El rasgo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber estrictamente penal y genérico que obligue a toda persona a actuar ante una situación determinada, sino que existe una posición de garante por la que el sujeto debe proteger un determinado bien jurídico, puesto que el no hacerlo equivaldría a la acción lesiva de tal bien.

Omisión propia: Está constituida por tres elementos propios del delito de omisión propia: la situación típica, la inejecución de la acción esperada y la capacidad de ejecutar la acción. No obstante, además han de añadirse otros tres elementos, pues sin ellos no se podrá imputar objetivamente el hecho a la conducta omisiva; estos elementos adicionales son: la posición de garante, la producción de un resultado y la posibilidad de evitarlo.

La omisión impropia o comisión por omisión, no es un tipo legal específico (pues no se hallan específicamente tipificados), sino que es una posible *modalidad de comisión de algunos delitos de resultado*; por lo que el rasgo más característico de esta clase de delitos es que en los mismos no existe un deber estrictamente penal y genérico que obligue a toda persona a actuar ante una situación determinada, sino que existe una posición de garante por la que el sujeto debe proteger un determinado bien jurídico, puesto que el no hacerlo equivaldría a la acción lesiva de tal bien.

DATOS DEL SUPUESTO/A RESPONSABLE POR OMISIÓN/NEGLIGENCIA

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Función que realiza			
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>			
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>			
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			

Situación típica	SI		NO	
Inejecución de acción esperada	SI		NO	
Capacidad de ejecutar la acción	SI		NO	
Posición de garante	SI		NO	
Producción de resultado	SI		NO	
Posibilidad evitar resultado	SI		NO	

RESUMEN DECLARACIONES

RELATO DE HECHOS/ CONDUCTAS

CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS

DESDE HACE CUÁNTO TIEMPO SE INICIA EL ACOSO

¿LOS HECHOS/CONDUCTAS SE HAN REITERADO?

INTENSIDAD DE LOS HECHOS/CONDUCTAS

MEDIOS DE AVERIGUACIÓN

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

RELACIÓN DE PRUEBA QUE ACOMPAÑA A LA DENUNCIA

--

MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO
PRESUNTO/A ACOSADOR/A

Nombre y apellidos				
Puesto de trabajo				
Función que realiza				
Firma documento confidencialidad y RGPD	SI		NO	
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono			
	Por email			
Fecha entrevista		Hora inicio entrevista		
Lugar		Hora fin entrevista		
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NO	

RELATO DE HECHOS

--

OBSERVACIONES

--

RESUMEN MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PERSONAS ENTREVISTADAS
OBSERVADORES/AS Y TESTIGOS

Nombre y apellidos				
Puesto de trabajo				
Unidad/área/departamento				
Está trabajando en la actualidad con el/la denunciante	SI		NO	
Está trabajando en la actualidad con el/la denunciado/a	SI		NO	
Tiene algún interés personal con el/la denunciante	SI		NO	

Tiene algún interés personal con el/la denunciado/a	SI		NO	
Tiene relación de amistad y/o parentesco con el/la denunciante	SI		NO	
Tiene relación de amistad y/o parentesco con el/la denunciado/a	SI		NO	
Ha tenido algún conflicto laboral o personal con el/la denunciante	SI		NO	
Ha tenido algún conflicto personal o laboral con el/la denunciado/a	SI		NO	
Fecha convocatoria para entrevista	Por teléfono			
	Por email			
Fecha entrevista		Hora inicio entrevista		
Lugar		Hora fin entrevista		
Asiste acompañado/a por asesora/a	SI		NO	

RELATO DE HECHOS

--

PREGUNTAS

Ha tenido conocimiento de los hechos	
Cuando y hace cuánto tiempo	
Sabe si las conductas/comportamientos se reiteraban y con qué frecuencia	
Cree que las conductas/comportamientos son intencionadas	
Con que intención	
Tienen que ver con el desempeño, realizar bien o mal el trabajo	
Tienen relación con conflictos personales	
Las conductas/comportamientos se repiten también hacia otras personas	
Vd ha estado presente en alguna ocasión	
Se ha enterado por comentarios	
Había otras personas presentes	
Sabe si la persona se ha sentido humillada en algún momento	

Vd ha sufrido alguna conducta o comportamiento similar de forma recurrente	
--	--

OBSERVACIONES

OTRAS CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES

CONSECUENCIAS PERSONALES/LABORALES

PARA LA PERSONA DENUNCIANTE O VÍCTIMA

Ha estado en situación de IT durante el periodo señalado en denuncia	SI		NO	
Está en la actualidad en situación de IT	SI		NO	
Si respondió SI:	Fecha inicio	Fecha fin		
	Fecha inicio	Fecha fin		
	Fecha inicio	Fecha fin		

OBSERVACIONES

PARA LA PERSONA DENUNCIADA

Ha sido objeto de alguna denuncia anterior por acoso	SI		NO	
Si respondió SI, señale: - N° expediente:	EXPEDIENTE N°			

- Resultado:	CONFIRMADO	NO CONFIRMADO
OBSERVACIONES		

CONDUCTAS CALIFICABLES DE ACOSO SEXUAL
(señalar si se ha dado alguna de estas situaciones)

ABUSO DE AUTORIDAD			
SI		NO	
Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.	SI	NO	
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona o personas objeto de las mismas hayan dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la/s víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual.	SI	NO	
Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.	SI	NO	
Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.	SI	NO	
Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO	
La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO	
Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO	

CONDUCTAS CALIFICABLES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
(señalar si se ha dado alguna de estas situaciones)

SI		NO	
Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.	SI	NO	
Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.	SI	NO	
Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.	SI	NO	
Utilización de humor sexista.	SI	NO	

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.	SI	NO	
Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.	SI	NO	
Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.	SI	NO	
Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con ánimo discriminatorio.	SI	NO	
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.	SI	NO	
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.	SI	NO	
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o puesto con ánimo discriminatorio.	SI	NO	
Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.	SI	NO	
Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)	SI	NO	
Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.	SI	NO	

OTRAS CONDUCTAS OBSERVADAS NO INCLUIDAS EN LAS ANTERIORES

--

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO

Existe propósito u objetivo de dañar a la víctima (conducta intencionada)	SI	NO	
Produce o puede producir de atentar contra la dignidad de una persona	SI	NO	
Es una acción bilateral	SI	NO	
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a un trabajador/a	SI	NO	
Es susceptible de causar daño para la salud física o psíquica	SI	NO	

REQUISITOS JURISPRUDENCIALES CALIFICACIÓN ACOSO SEXUAL

Es una conducta verbal o física de naturaleza sexual	SI	NO	
Es un comportamiento indeseado o no consentido por la víctima	SI	NO	
Es una conducta de carácter humillante y ofensivo y crea un clima ingrato	SI	NO	
Tiene el propósito de atentar contra la integridad física y psicológica de la víctima	SI	NO	
Es una conducta sexual aceptada por la víctima que repercute en su empleo (acoso sexual indirecto)	SI	NO	

RESPECTO A TESTIGOS/OBSERVADORES/AS SI HAN "NO HECHO" LO ESPERADO

Situación típica ³	SI		NO	
Inejecución de acción esperada ⁴	SI		NO	
Capacidad de ejecutar la acción ⁵	SI		NO	
Posición de garante ⁶	SI		NO	
Producción de resultado ⁷	SI		NO	
Posibilidad evitar resultado ⁸	SI		NO	

VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA

Existencia de credibilidad subjetiva	SI		NO	
Verosimilitud	SI		NO	
Persistencia en la incriminación	SI		NO	

EXISTENCIA DE INDICIOS

(señalar si se confirman o no los hechos/acciones denunciados)

Acoso sexual	SI		NO	
Acoso por razón de sexo	SI		NO	
Acoso por motivos de orientación sexual	SI		NO	
Acoso por expresión o identidad de género	SI		NO	

OTRAS CONCLUSIONES

Se aconseja ampliar la investigación	SI		NO	
Denuncia no acreditada por falta de pruebas.	SI		NO	
Denuncia no acreditada por otros motivos. Indicar	SI		NO	

³ Situación típica: consiste en la producción de una lesión o la puesta en peligro de un determinado bien jurídico protegido por el ordenamiento.

⁴ La **inejecución de la acción esperada**: el sujeto obligado a actuar deja de hacerlo de forma voluntaria.

⁵ La capacidad de ejecutar la acción: desde el punto de vista psicofísico, el sujeto obligado incurriría en omisión en caso de que concurran las siguientes circunstancias: que el mismo conozca la situación típica, que conozca su propia capacidad de ejecución de la acción omitida y que exista la posibilidad material de realizar la acción impuesta por la norma.

⁶ La **posición de garante**: dicha posición es necesaria para que la no evitación de un resultado lesivo pueda equipararse a su propia causación positiva y castigarlo según lo establecido por las normas. Tal posición surge fundamentalmente de dos tipos de situaciones diferentes, en las cuales el sujeto es **garante de la indemnidad del bien jurídico protegido**: a) si el sujeto tiene una *específica función de protección del bien jurídico afectado*, como en los casos en los que existe una estrecha vinculación familiar, de amistad, social o una conducta voluntaria, que hacen que un determinado sujeto sea responsable de la incolumidad de un bien jurídico concreto. .b) si el mismo tiene una *función personal de controlar una fuente de peligro*. Son supuestos en los cuales existe tal fuente de peligro, aquellas situaciones en las que varias personas participan voluntariamente en la ejecución de una actividad peligrosa. Así, el monitor de un equipo de alpinistas (y los demás compañeros) han de socorrer a quien sufra un riesgo típico relacionado con la actividad compartida. También surge la posición de garante en los casos en los que es el propio sujeto el que ha creado una situación de peligro o si se le ha atribuido su vigilancia.

⁷ La producción de un resultado: este elemento claro componente de la estructura de los delitos de comisión por omisión (u omisión impura), ya que los mismos son tipos de resultado material; es decir, es necesario que con la omisión se produzca un resultado concreto de lesión o peligro para un bien jurídico determinado.

⁸ La posibilidad de evitar el resultado: el intérprete de cada caso concreto habrá de evaluar si el sujeto obligado (y que no actuó) realmente podría haber evitado el resultado causado actuando.

OMISIÓN/NEGLIGENCIA

(incluir los testigos/observadores/as que puedan ser responsables)

APELLIDOS Y NOMBRE				
	SI		NO	
	SI		NO	
	SI		NO	

RESOLUCIÓN

PROPUESTA DE ARCHIVO	SI		
	NO		
PROPUESTAS ACTUACIÓN	SI		
	NO		

PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR

OBSERVACIONES

En ____/____/____

Nombre y apellidos

Firmas

Fecha notificación a la Comisión Instructora	
Fecha archivo expediente	

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR LA DIRECCIÓN OPERACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUIDA, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Fuentes:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 854 (2009), TNP 476 (2009) y TNP 507.

Facts 23. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo ISSN 1681-2085

Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.

CEE 2007 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN CE AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8.11.2007

91/131/CEE - Recomendación de la Comisión de la Comunidades Europeas de 27 noviembre 1991 relativa a la dignidad de la protección del hombre y de la mujer en el trabajo y Anexo Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.

Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.

https://www.iberley.es/legislacion/codigo-penal-ley-organica-10-1995-23-nov-1948765/15#ancla_8899