

Informe de la XIV Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” Red DIE

Buenas prácticas para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo en las empresas

19/11/2021



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

 **IGUALDAD** EN LA
EMPRESA

0. INTRODUCCIÓN



El acoso sexual y por razón de sexo es una realidad social y en las empresas no siempre se identifica que se está produciendo ante situaciones como, por ejemplo, bromas de contenido sexual, miradas obscenas o comentarios relacionados con la identidad sexual. Para revertir esta situación, se han producido **cambios normativos que obligan a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y a negociar el procedimiento de actuación en el marco del plan de igualdad.**

El Instituto de las Mujeres organizó una **Jornada técnica** con la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) para presentar las **novedades normativas** y los **aspectos clave** que deben considerarse en los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. La jornada también sirvió para **intercambiar experiencias y aprendizajes, y para compartir buenas prácticas.**

En la jornada, el Instituto de las Mujeres presentó el [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia.](#)

El manual contiene el **marco normativo** que debe considerarse en la elaboración del protocolo, **los objetivos** a los que debe responder, **ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, ejemplos de medidas** para dar respuesta a estas conductas, **modelos de seguimiento y evaluación, los principios** que deben tenerse en cuenta en las actuaciones frente al acoso sexual y por razón de sexo, **y mecanismos de difusión y publicidad** del protocolo.

El presente documento recoge **las novedades y los aspectos clave** del **protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** y sintetiza las **aportaciones de las empresas en la XIV Jornada técnica de la Red DIE** para adaptar los protocolos a la situación y realidad de cada empresa.

El documento contiene **dos bloques** de información, adicionales a la presente introducción:

- ❑ **Contexto**, en el que se presentan **las novedades y elementos clave** surgidos en torno a los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, su marco normativo y la importancia de adoptar medidas contra el acoso.
- ❑ **XIV Jornada técnica**, en el que se recoge toda la información de valor comentada en la Jornada, las medidas y procedimientos para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo y las dudas más habituales de las empresas en esta materia.

1. CONTEXTO

Marco normativo

Concepto de acoso sexual y por razón de sexo

El **artículo 7** de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) define qué es **acoso sexual y por razón de sexo**.

- ❑ El **acoso sexual** es 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.
- ❑ El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento, condicionado por el sexo de una persona, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Obligaciones de las empresas en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **artículo 48** de la misma Ley Orgánica 3/2007 establece que **todas las empresas** tienen la **obligación de adoptar medidas** para **prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**. Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben generar un **entorno de trabajo** saludable y **libre de discriminaciones por razón de sexo**.

Principios de las medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo

El anexo del [Real Decreto 901/2020](#) incorpora novedades respecto a la Ley 3/2007 y establece que el **procedimiento de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo** debe atender a los siguientes **principios**:

Prevención

Información y accesibilidad

Presunción de inocencia

Diligencia y celeridad

Protección de la víctima

Prohibición de represalias a la víctima

Garantía de derechos laborales

1. CONTEXTO



¿Por qué las empresas deben actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo?

- ❑ El acoso sexual y por razón de sexo está presente en las empresas, **1 de cada 5 mujeres acosadas lo ha sido en el ámbito laboral.**
- ❑ Las conductas de acoso **suelen venir de un compañero de trabajo o de un superior jerárquico**; y según un estudio de Grupo Addeco, basado en una encuesta a 30.000 empresas, **3 de cada 10 mujeres manifiestan que no existen medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo en sus empresas**, a pesar de la obligación legal de adoptarlas.

¿Cómo pueden actuar las empresas contra el acoso sexual y por razón de sexo?

- ❑ Las actuaciones contra el acoso sexual y por razón de sexo deben recogerse en un **protocolo**. El protocolo debe fijar **las medidas contra cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, y los **procedimientos para la prevención del acoso y para vehicular las denuncias y reclamaciones.**
- ❑ El protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo debe tener un **período de vigencia** y ha de **negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT).**

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE

La XIV Jornada técnica de la Red DIE se dedicó a la **identificación de buenas practicas para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo**, y constó de tres partes. En la primera, el Instituto de las Mujeres presentó el [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia](#). En la segunda, algunas empresas de la Red DIE compartieron sus mejores prácticas para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo, y en la tercera, todas las empresas pudieron intercambiar experiencias, dudas, y sugerencias.

El **programa** de la XIV Jornada técnica de la Red DIE fue el siguiente:

10:00h BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN

- Ana Lite, Subdirectora Adjunta- Instituto de las Mujeres

10.05h PRESENTACIÓN DEL “MANUAL DE REFERENCIA PARA ELABORAR UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Presenta: Pilar Ortiz, Jefa de Área - Instituto de las Mujeres

10.30h BUENAS PRÁCTICAS PARA ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Modera: Ana Lite, Subdirectora Adjunta - Instituto de las Mujeres

- Bárbara Santiago, Responsable de Igualdad - Accem
- Noelia de la Fuente, Responsable de Relaciones Laborales - Endesa, S.A.
- Eva Barrabino, Directora de RR.HH y Responsable de Igualdad - Multianau, S.L.

11.05h TURNO ABIERTO DE PREGUNTAS, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

11.25h CONCLUSIONES Y CIERRE

- Celia Ortega, Jefa de Área - Instituto de las Mujeres



2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Presentación del Manual de referencia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Pilar Ortiz, Jefa de área del Instituto de las Mujeres presentó el [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia.](#)

El manual contempla **dos modelos de protocolo**, uno para las **empresas que disponen de plan de Igualdad** (que incluye una fase preliminar o informal que es potestativa, y en el que toda la instrucción recae en una comisión instructora), y otro modelo más simple para las empresas **que no están obligadas a tener plan de Igualdad**.

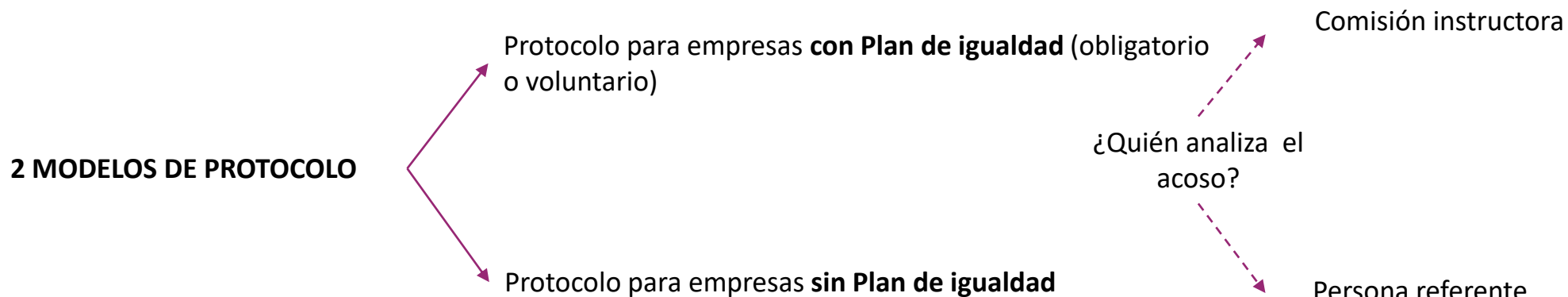
Los dos modelos establecen **medidas preventivas, proactivas o procedimentales, y reactivas** que son directamente aplicables previa **negociación con la representación legal de las personas trabajadoras**. De ello se desprende **la importancia que las medidas del protocolo se ajusten a la realidad de cada empresa**, a su tamaño, estructura, actividad...,

Se recomienda que **las medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo estén integradas en el plan de igualdad**.

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Presentación del Manual de referencia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo



Los dos modelos de protocolo prevén **3 tipos de medidas**:

- ❑ **Medidas preventivas.** Tienen como objetivo sensibilizar a la plantilla a fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Son ejemplos de este tipo de medidas la declaración de principios, o la identificación de conductas constitutivas de acoso.
- ❑ **Medidas proactivas o procedimentales.** Son medidas orientadas a mejorar la eficiencia en la detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Por ejemplo, el procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias y medidas cautelares y/o correctivas.
- ❑ **Medidas reactivas.** Dan respuesta a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que ya se han producido. Un ejemplo de este tipo de medidas es el régimen disciplinario.

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Presentación del Manual de referencia del Protocolo para la frente al acoso sexual y por razón de sexo

El Protocolo debe incorporar un **compromiso firme de la empresa contra el acoso** sexual o por razón de sexo, una declaración de **tolerancia cero ante las conductas constitutivas de acoso** y una **conceptualización de estas conductas**, tanto para **las empresas con plan de igualdad o sin él**. No obstante, **el procedimiento** contra el acoso **es distinto para las empresas con o sin plan de igualdad**.

Procedimiento para las empresas con Plan de igualdad

1. Presentación de la queja o denuncia
2. Reunión de la comisión instructora
3. Fase preliminar o informal, que es potestativa y busca una resolución rápida aceptada por ambas partes (*el procedimiento podría finalizar aquí*)
4. Expediente informativo (*si la fase anterior no es efectiva*): investigación del caso por parte de la comisión instructora
5. Resolución del expediente de acoso
6. Seguimiento para valorar las medidas adoptadas

Procedimiento para las empresas sin Plan de igualdad

1. Presentación de la queja o denuncia
2. Activación del protocolo de acoso
3. Expediente informativo: investigación del caso por parte de la persona referente
4. Resolución del expediente de acoso
5. Seguimiento para valorar las medidas adoptadas

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE

Presentación del Manual de referencia del Protocolo para la frente al acoso sexual y por razón de sexo



Instituto de las
MUJERES

Aspectos clave de la actuación de las empresas frente al acoso sexual y por razón de sexo

- ❑ **Todas las empresas** están obligadas a **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo**, deben fijar **procedimientos para su prevención** y para **dar cauce a las denuncias o reclamaciones**.
- ❑ La prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo debe **adaptarse a la realidad y organización de cada empresa**.
- ❑ El protocolo debe incorporar los **principios** que fija el Real Decreto 901/2020, entre ellos el de **protección a la víctima, garantía de derechos laborales o diligencia y celeridad**.
- ❑ Las medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo deben **negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras**.
- ❑ **El Instituto de las Mujeres** ha elaborado un manual para facilitar que las empresas se doten de medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, que contiene un **protocolo directamente aplicable** a la realidad de cualquier empresa.

[EN EL SIGUIENTE ENLACE PUEDE ACCEDER AL DETALLE DE LA INFORMACIÓN](#)

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Instituto de las
MUJERES

Mesa de debate. Buenas prácticas para actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo

Moderadora: Ana Lite, Subdirectora Adjunta - Instituto de las Mujeres

Empresas participantes:

 **Accem**

**Bárbara
Santiago
Medina**

Responsable de
Igualdad

 **endesa**

**Noelia de la
Fuente Pinilla**

Responsable de
Relaciones
Laborales

 **multiANAU**

**Eva Barrabino
Borrás**

Directora de RR.HH
y Responsable de
Igualdad



2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Aportaciones de las empresas en la Mesa de debate

Las aportaciones de las empresas a la mesa de debate se han organizado en tres bloques: **claves para actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo, el papel de la comisión instructora o de la persona referente, y medidas para asegurar la protección a las víctimas.**

Claves para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo

- ❑ **Información y sensibilización a la plantilla.** La plantilla debe estar informada sobre qué es el acoso y debe tener conocimiento sobre como activar el protocolo. La mejor sensibilización contra el acoso es la propia cultura de la empresa, ello supone que **la dirección debe implicarse activamente** en todas las actuaciones. Es importante facilitar información y sensibilización periódica, suficiente y adecuada para toda la plantilla, así como la celebración de efemérides como el 25 de noviembre (*Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres*) son instrumentos adecuados de sensibilización.
- ❑ **Formación.** Es imprescindible que toda plantilla, incluida la alta dirección, así como el personal externo que preste servicios en la empresa, conozca el protocolo y sepa como activarlo o a quien dirigirse en caso de identificar situaciones de acoso. Por ello, es trascendental **asegurar información y formación** sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, **no solo a las nuevas incorporaciones, sino de forma regular, fácil y accesible para todas las personas de la plantilla.** También es necesaria la difusión de la existencia del protocolo a la plantilla a través de correo electrónico, web, intranet....
- ❑ **Compromiso.** Las empresas deben **comprometerse a la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo de forma real y efectiva; dejando por escrito y visibilizando el compromiso de la dirección.** Se sugiere que este compromiso quede plasmado también en los contratos laborales de la plantilla, así como en los contratos con empresas externas, proveedores, etc.

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Aportaciones de las empresas a la Mesa de debate

El papel de la comisión instructora o de la persona referente

- ❑ Las **personas que constituyan la comisión instructora** o la **persona referente** deben tener **formación en acoso sexual y por razón de sexo y conocer bien el protocolo**. Además, estas personas deberían recibir formación continua en esta materia. Se puede valorar la posibilidad de incorporar personas instructoras externas para dotar las decisiones de la máxima objetividad.
- ❑ La persona referente o la comisión instructora deberán aplicar la **perspectiva de género en todas las decisiones que adopten**.
- ❑ Es imprescindible crear un **clima de negociación y consenso** durante todo el procedimiento e **identificar los roles de la comisión instructora y de la representación legal de la plantilla (RLT)**. La RLT debe detectar e informar de eventuales situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. La comisión instructora o la persona referente deben intervenir y gestionar los casos de acoso. Es recomendable que entre los miembros de la comisión instructora haya personas que forman parte de la RLT. La RLT debe recibir información sobre las decisiones que se adopten y sobre el seguimiento de las medidas que se hayan acordado, todo ello garantizando la confidencialidad que requiere el procedimiento.

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Aportaciones de las empresas a la Mesa de debate

Medidas para asegurar la protección de las víctimas

- Seguimiento de las medidas fijadas por el protocolo**, a fin de verificar su eficacia y, en caso necesario, modificación de acuerdo con las necesidades detectadas. Es imprescindible **evaluar periódicamente el funcionamiento del protocolo**.
- Priorización de las necesidades de la víctima durante todo el proceso**, proporcionando acompañamiento psicológico, si es necesario, con la finalidad de restaurar la confianza y comodidad con el entorno. Esto se consigue creando un clima de discreción, empatía y confianza con la víctima y respetando los principios de confidencialidad, agilidad, objetividad y sigilo.
- Aplicación de perspectiva de género** durante todo el proceso.
- Implicación de toda la plantilla en el cuidado y mantenimiento de un entorno de trabajo saludable**.
- Adopción de medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, entre las que está la de la separación entre la persona presuntamente acosadora y la víctima.
- Garantía del principio de confidencialidad** para evitar la revictimización de la persona acosada.

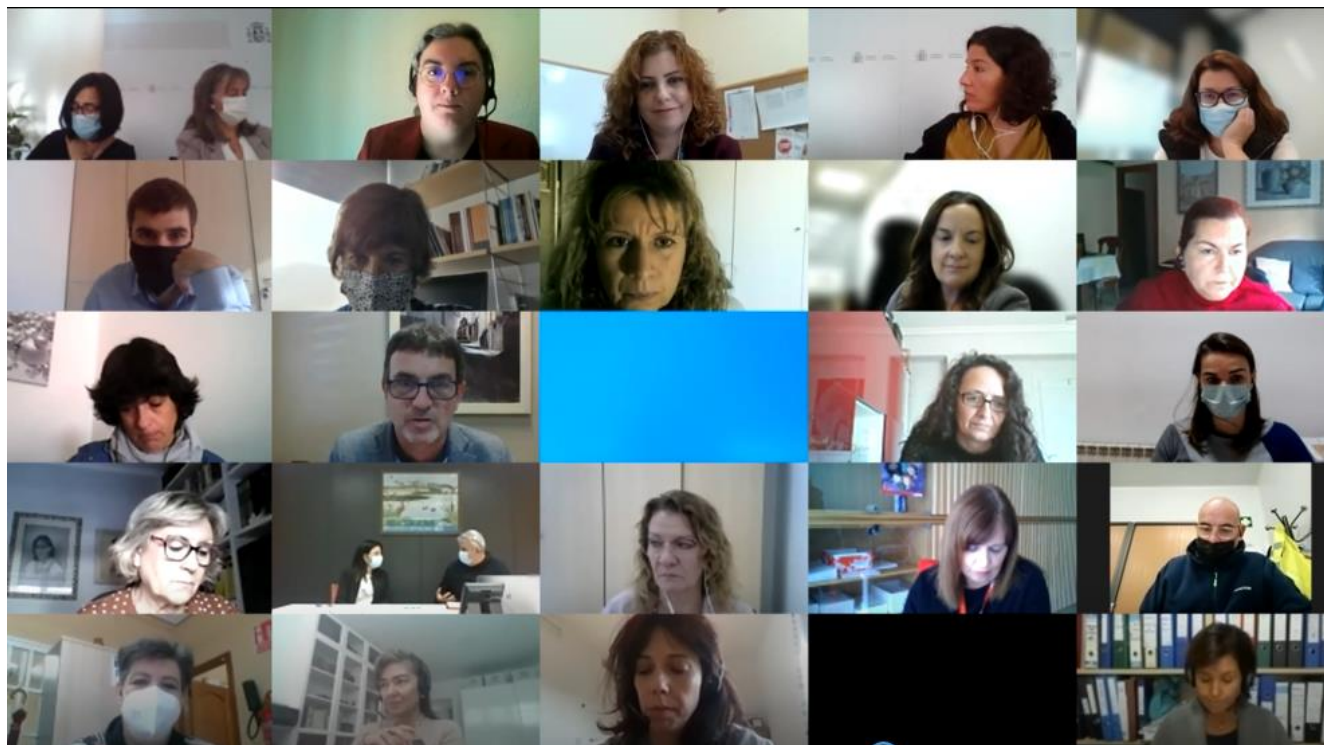
2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Instituto de las
MUJERES

Preguntas sobre la actuación de las empresas frente al acoso sexual y por razón de sexo

Este apartado recoge y da respuesta a las cuestiones planteadas por las empresas en la XIV Jornada técnica de la Red DIE, cuestiones que surgen habitualmente en las empresas en relación con el acoso sexual y por razón de sexo.



2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Preguntas sobre la actuación de las empresas frente al acoso sexual y por razón de sexo

¿Cuándo y cómo se informa a la persona acosadora?

La información a la persona presuntamente acosadora se puede realizar **a partir del momento en que se activa la queja** y se traslada a la comisión instructora. Esta información debe ser **precisa, objetiva y ajustada a la situación que se analiza**.

¿Cómo se lleva a cabo la difusión externa del protocolo? ¿Es obligatorio difundirlo?

Es **imprescindible difundir el protocolo** por los canales habituales de la empresa, así como dar información y llevar a cabo medidas de sensibilización, y transmitir el compromiso de empresa igualitaria y comprometida. Por ello, es recomendable **incluir el protocolo en el convenio**, lo que supone su publicación en el BOE. También es recomendable establecer cláusulas frente al acoso en los contratos con organizaciones externas y empresas proveedoras.

¿Es necesario tener un protocolo contra el *mobbing* y *otro* frente al acoso sexual o por razón de sexo?

Es importante **diferenciar el acoso laboral o *mobbing* del acoso sexual o por razón de sexo**. Aunque pueden existir similitudes entre ambos tipos y el procedimiento de actuación para proteger a las víctimas pueda ser el mismo, **las conductas deben estar diferenciadas** y debe preverse formación específica frente al acoso sexual o por razón de sexo. Además, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, debe formar parte del Plan de Igualdad, cuando exista la obligación de adoptarlo.

2. XIV JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE



Preguntas sobre la actuación de las empresas frente al acoso sexual y por razón de sexo

¿El protocolo debe negociarse con las organizaciones sindicales cuando no existe RLT?

Solo en las empresas con plan de igualdad, ya que el procedimiento de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo debe formar parte de la negociación del plan de igualdad (Punto 7 del anexo del Real Decreto 901/2020)

¿Cómo hay que actuar cuando la persona acosadora es externa a la empresa?

La empresa no puede sancionar a una persona que no forma parte de la plantilla, pero deben establecerse mecanismos de cooperación empresarial que faciliten la comunicación de los hechos a la empresa externa y permitan actuar convenientemente. Así, **la obligación de observar lo dispuesto en el protocolo de acoso se puede hacer constar en los contratos suscritos con empresas externas prestadoras de servicios.**

¿Cómo hay que actuar cuando la persona acosada no quiere denunciar?

Debe recordarse a la plantilla, mediante comunicación escrita, que el espacio de trabajo debe ser seguro y libre de acoso. También es trascendental sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de denunciar las situaciones de acoso, y **poner a su disposición canales y recursos que aseguren el anonimato y la protección a las víctimas. El procedimiento de actuación frente al acoso puede ser activado por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de acoso, incluida la RLT.**

¿El protocolo debe registrarse de manera obligatoria?

De acuerdo con el artículo 12 del Real Decreto 901/2020 serán objeto de **depósito voluntario las medidas, acordadas o no**, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, en la presente publicación, se pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro