CONTENIDO EXCLUSIVO PARA ASOCIADOS DE CEEES. QUEDA TOTALMENTE PROHIBIDA LA DIFUSIÓN O REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DEL CONTENIDO SIN EL CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CEEES

Nº GENERAL 0816

Nº ANUAL 27/ 2023

Madrid, 05 de septiembre de 2023

PROTOCOLO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Estimado presidente,

Todas las empresas con independencia de su tamaño y número de trabajadores deben promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital estableciendo los protocolos correspondientes.

Los protocolos en esta materia persiguen prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por otros actos discriminatorios entre personas de la empresa, para lo que se debe fijar un **procedimiento de prevención y actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.**

La nueva imposición legal de **cubrir la protección en el *«ámbito digital»*** supone un nuevo reto para los protocolos anti acoso y la obligación de extender sus medias, de forma demostrable y visible, a este entorno.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual en su Art 12 prevé la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que evítenla comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Así mismo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva, incide especialmente en su Art 48 en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo.

El 25 de mayo de 2023, entró en vigor en España el Convenio OIT frente al acoso y la violencia en el trabajo (Adhesión de España publicada en el BOE 16/06/2022) y define en su art. 1 el concepto de acoso.

Artículo 1

- 1. A efectos del presente Convenio:
- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por

CONTENIDO EXCLUSIVO PARA ASOCIADOS DE CEEES. QUEDA TOTALMENTE PROHIBIDA LA DIFUSIÓN O REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DEL CONTENIDO SIN EL CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CEEES

objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

A la hora de reflejar por escrito un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo debemos partir de las obligaciones existentes tanto en los arts. 46.2 de la LOI, 12 de la LOGILS, así como en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre pudiendo concretar entre otros los siguientes extremos:

1.El establecimiento de un procedimiento de protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo será responsabilidad exclusiva de la empresa y su incumplimiento dará lugar a sanciones según la gravedad de la infracción.

Las empresas están obligadas también a controlar que el protocolo se cumpla de conformidad con la normativa en cada momento aplicable y de forma efectiva y real.

2. Dotar de infraestructura frente al acoso a la empresa**.**

3. Establecer un procedimiento de comunicación para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.

El protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo ha de contener un procedimiento de comunicación para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo. Con el fin de cumplir cualquier requerimiento legal, no estará de más habilitar una opción para el acoso digital

3. Hay que definir en el protocolo:

a) El ámbito de aplicación

b) La vigencia o duración del protocolo

c) Objetivo del protocolo**:** el protocolo persigue prevenir y erradicar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, pudiendo extenderse a las situaciones de acoso moral o *mobbing*.

4. Se debe respetar la confidencialidad y posibilitar de denuncia externa

CONTENIDO EXCLUSIVO PARA ASOCIADOS DE CEEES. QUEDA TOTALMENTE PROHIBIDA LA DIFUSIÓN O REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DEL CONTENIDO SIN EL CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CEEES

Será necesario fijar, de acuerdo con la LOPDGDD, la obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

5. Se establecerá un procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión del protocolo

6. Prohibición de cualquier represalia

El art. 9 de la LOI prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros. A los efectos de cualquier protocolo, será plenamente aplicable el derecho de indemnidad ante la vulneración del derecho fundamental a la obtención de tutela judicial efectiva recogido en el artículo 24.1 de la Constitución Española, así como los artículos 6 (discriminación directa o indirecta), 9 (indemnidad frente a represalias), 10 (consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias) y 12 (tutela judicial efectiva), de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los arts. 53.4.b) y 55.5.b) también protegen a las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual frente al despido por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

La actuación, siguiendo el procedimiento establecido en el protocolo, no impide que se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Con el fin de lograr una mayor protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, sería posible unificar en un único protocolo las materias de discriminación, acoso y prevención de riesgos psicosociales.

7. Fijar una serie de infracciones y sanciones derivadas de situaciones de acoso

Ante la situación de acoso, y en función de la gravedad de las conductas, se regulan, habitualmente de forma paralela a la regulación colectiva, sanciones disciplinarias como:

- Suspensión de empleo y sueldo: la suspensión del contrato de trabajo por motivos disciplinarios se recoge en los arts. 20, 45 y 58 del ET. Mientras se mantenga esta situación cesarán las obligaciones de trabajar y de remuneración y el trabajador se encontrará en situación asimilada al alta a efectos de cotización.
- Despido disciplinario: la última de las causas a las que se refiere el art. 54 del ET como merecedora del despido disciplinario es «el acoso por razón de origen racial o étnico,

CONTENIDO EXCLUSIVO PARA ASOCIADOS DE CEEES. QUEDA TOTALMENTE PROHIBIDA LA DIFUSIÓN O REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DEL CONTENIDO SIN EL CONSENTIMIENTO EXPRESO DE CEEES

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

- Traslado forzoso o movilidad funcional o inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo: a pesar de ser una opción más usual en las administraciones públicas, fuera de la movilidad funcional ordinaria previstas en el art. 39 del ET distintos convenios permiten el traslado por motivos disciplinarios a otro centro de trabajo o la inhabilitación para el ascenso profesional durante un período de tiempo.
- Cambio de turno de trabajo, etc.

En la página web del Ministerio de Igualdad se facilita mucha información de las obligaciones de las empresas en esta materia, así como **modelos de protocolos** para facilitar el trabajo a las empresas, por lo que recomendamos su lectura a todos aquellos que quieran profundizar en la materia.

También en nuestro convenio colectivo nacional de Estaciones de Servicio, en su **Anexo 1**, tal y como establece el **Art. 58** se desarrolla información sobre el acoso por razón de sexo. Y en el **art.54** que regula y desarrolla las faltas muy graves en su apartado 22 se califica como muy grave el acoso sexual o por razón de sexo a los efectos de las sanciones correspondientes.

Un saludo,

Miguel Ángel Calle
Asesor laboral de CEEES