



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

SUBSECRETARÍA
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

Protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Noviembre 2019



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

SUBSECRETARÍA
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

SEPTIEMBRE 2019



ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual y por razón de sexo



El hombre irritante (Berthold Woltze)

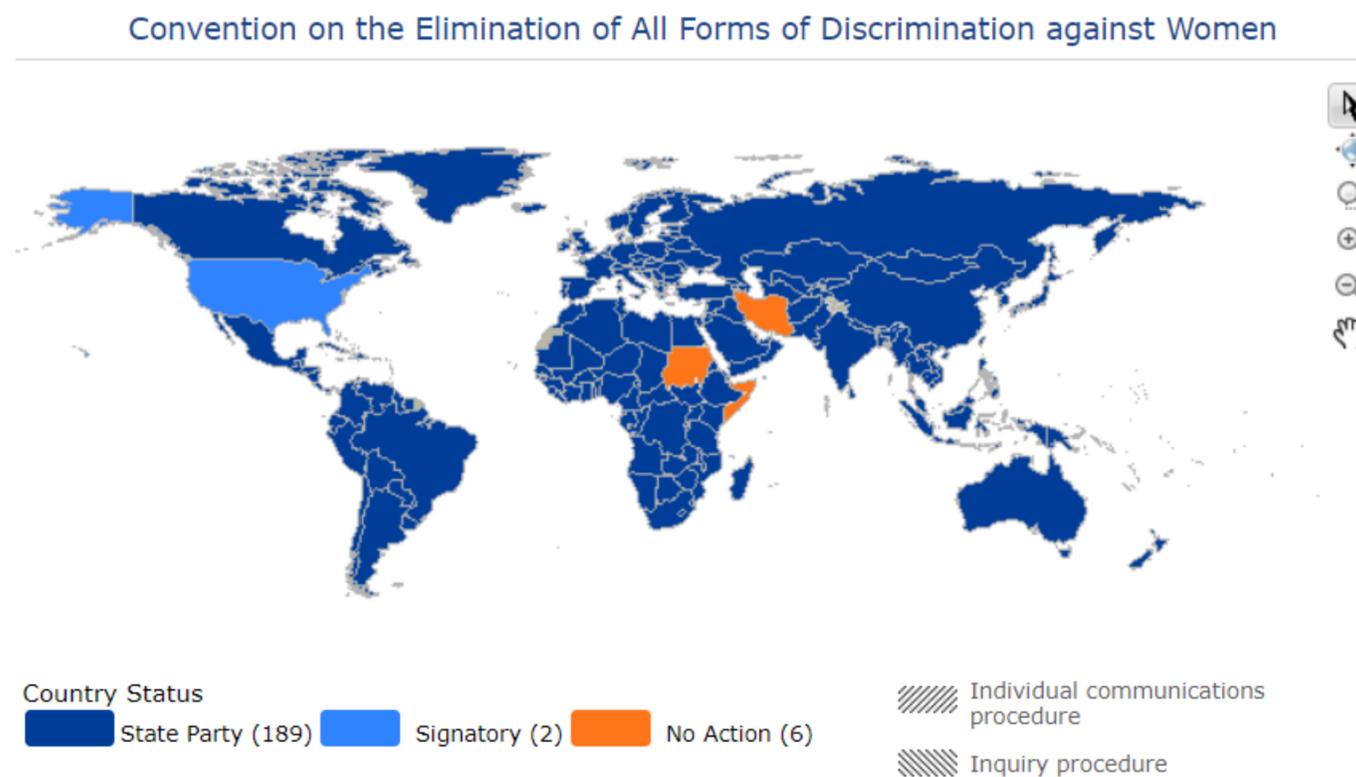
El **acoso** contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE)

- **Afecta a toda la organización.**
- **Complejidad.**
- **Discriminatorio.**
- **Obstáculo a la igualdad.**

ONU

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979):



"...la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales..."

Unión Europea

26.7.2006

ES

Diario Oficial de la Unión Europea

L 204/23

DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 5 de julio de 2006

relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y constituyen discriminación por razón de sexo.

Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción.

Consejo de Europa



Convención de Estambul

Medidas contra el acoso sexual.

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo

- Prevenir y proteger contra el comportamiento sexista.
- Castigar a las personas infractoras, e indemnizar a las víctimas.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Referencia: BOE-A-2007-6115

Obligaciones de las Administraciones Públicas:

- Impartir formación a todo su personal sobre igualdad de trato y oportunidades y prevención de la violencia de género.
- Negociar con la representación legal de su personal un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acoso sexual

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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acoso sexual

- Cualquier jerarquía (chantaje sexual) o inexistencia de jerarquía (acoso ambiental).
- No es necesario que el acoso sea reiterado.
- Cualquier comportamiento: verbal/físico.
- No es necesaria la negativa expresa de la víctima.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acoso sexual

- No es necesario que haya llegado a atentar contra la dignidad de la persona, si ha habido propósito de hacerlo.
- No es necesaria la intención de atentar contra la dignidad de la persona, si en efecto ha afectado su dignidad.
- Impacto intimidatorio, degradante u ofensivo: sobre la persona y/o sobre el entorno.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado **en función del sexo** de una persona,

con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad

y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acoso por razón de sexo

- Cualquier jerarquía o inexistencia de jerarquía.
- No es necesario que el acoso sea reiterado.
- Cualquier comportamiento.
- No es necesaria la negativa expresa de la víctima.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

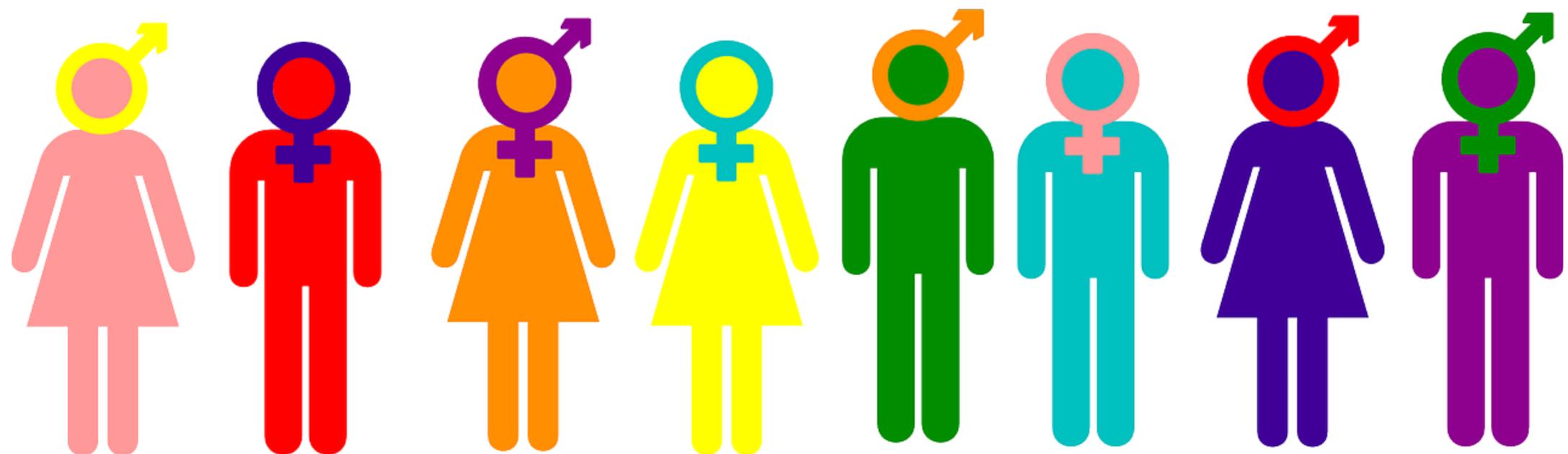
Acoso por razón de sexo

- No es necesario que haya llegado a atentar contra la dignidad de la persona, si ha habido propósito de hacerlo.
- No es necesaria la intención de atentar contra la dignidad de la persona, si en efecto ha afectado su dignidad.
- Impacto intimidatorio, degradante u ofensivo sobre el entorno: propósito o efecto. Puede haber sido normalizado.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acoso por razón de sexo

Incluye el acoso por razón de identidad de género y por orientación afectivo-sexual.



Tanto el acoso por razón de sexo como el acoso sexual se consideran **discriminación**:

- Aplicación del artículo 14 de la Constitución:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Inversión de la carga de la prueba** (excepto en procesos penales):

La presunta acosadora debe probar que no ha habido discriminación.

Vulneración de derechos constitucionales:



- Integridad física y moral, sin trato degradante (artículo 15).
- Libertad y seguridad (artículo 17).
- Intimidad personal (artículo 18).
- Seguridad en el trabajo (artículo 40.2).
- Protección de la salud (artículo 43).
- Derecho al trabajo, sin discriminación por razón de sexo (artículo 35).

Delito penal:

Acoso sexual

Delito cometido por quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, **continuada o habitual**, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y **gravemente** intimidatoria, hostil o humillante.

Falta administrativa muy grave:

El artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como faltas muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Pueden ser sancionadas con la separación del servicio.

Conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico innecesario no accidental.
- Abusos verbales, observaciones sugerentes y desagradables, chistes, piropos, comentarios de contenido sexual.
- Uso de imágenes o audios pornográficos en el centro o en los equipos de trabajo.
- Gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.

Conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Llamadas telefónicas, correos electrónicos o utilización de redes sociales para enviar **mensajes** de contenido sexual.
- Amenazas o coacciones para **mantener relaciones** afectivo-sexuales, o invitaciones reiteradas cuando ha habido una negativa, aunque haya existido una relación en el pasado.
- **Difusión de información o material audiovisual** sobre la conducta sexual de una persona, o que contenga connotaciones sexuales, con independencia de si la información y el material son auténticos o un montaje.

Conductas que pueden constituir acoso sexual:

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación del acoso (**chantaje sexual**):

- Tanto si la aceptación supone una **mejora** laboral como si supone evitar una **pérdida** de derechos o una represalia.
- No es necesario que exista una relación jerárquica: puede tratarse de una posición de poder o ventaja sobre la víctima.
- *Explícito: requerimiento o propuesta sexual directa.*
- *Implícito: mejora laboral esperable si se realizan ciertas conductas, como vestir de forma provocativa.*

Conductas que pueden constituir acoso sexual:

Acoso ambiental:

- Cualquier conducta (de naturaleza sexual) que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.
- La persona o personas que realizan la conducta pueden tener o no poder o ventaja sobre la víctima.

Conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo:

(Si el motivo es el género, identidad de género u orientación afectivo-sexual de la persona acosada.)

- Comportamientos **hostiles**, segregación, aislamiento.
- Comentarios **despectivos** o peyorativos, utilización de expresiones sexistas.
- **Diferencias** (incluso estadísticas) en promoción profesional, retribuciones o condiciones laborales (horarios, uniformes, utilización de espacios, etc.).
- **Humor** sexista.

Conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo:

(Si el motivo es el género, identidad de género u orientación afectivo-sexual de la persona acosada.)

- Negación a cumplir **órdenes** de superior jerárquico/a. Impedir o limitar la **participación** en un equipo de trabajo.
- **No reconocer** el trabajo realizado (autoría/esfuerzo).
- **Sobrecargar** de trabajo, o atribuir **tareas inferiores** a las propias del puesto.
- Trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad, los **cuidados** familiares, o la asunción de **roles diferentes** a los tradicionales.

Conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo:

Represalias: cualquier trato adverso o efecto negativo consecuencia de la presentación (o el anuncio de presentación) de una denuncia por acoso, hacia:

- Víctima.
- Denunciantes diferentes de la víctima.
- Testigos.
- Asesorías Confidenciales.
- Cualquier persona que participe o pueda participar en los procedimientos.

Conductas que pueden darse tanto en acoso sexual como en acoso por razón de sexo:

- Pueden darse en el centro de trabajo, o en el **entorno** de trabajo (redes sociales, trabajos de campo, etc.).
- Es acoso toda orden, **presión** o sugerencia para ejercer acoso.
- *Un comportamiento puede no ofender a la persona a la que va dirigido, pero sí a otras personas del entorno.*

Para la salud de la víctima:

- Estrés, insomnio, cansancio, irritabilidad, trastorno de la alimentación, somatización.
- Sentimiento de culpa, miedo, baja autoestima, incapacidad para relacionarse con otras personas, depresión, ansiedad, pánico, intento de suicidio.

Riesgo laboral: daño o lesión sufrida con motivo o con ocasión del trabajo.

Otras consecuencias para la víctima:

- Pérdida de derechos laborales, pérdida de oportunidades de progreso profesional.
- Empeoramiento del desempeño, menor productividad, absentismo, abandono del puesto de trabajo.
- Marginación, aislamiento, revictimización.
- Vida personal y familiar.

Otras consecuencias:

- Afecta de forma negativa al resto de personas del entorno de trabajo.
- Afecta a la entidad empleadora (organización del trabajo, pérdida de productividad).
- Costes sociales (sistema de salud, Seguridad Social, costes judiciales).

Accidente de trabajo y contingencia profesional:

- Prestaciones de Seguridad Social.
- Atención sanitaria.

Restablecimiento de **derechos laborales**.

Responsabilidad patrimonial de la **Administración**.

Estudio sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (2010, Fundación Mujeres, Ministerio de Igualdad)

Se presentan pocas denuncias. Posibles motivos:

- Dificultad para identificar el acoso: estereotipos, mitos y creencias:
- Quien acosa no cree que su conducta sea acoso.
- La víctima teme malinterpretar conductas "normales" (confianza, camaradería).

Estudio sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (2010, Fundación Mujeres, Ministerio de Igualdad)

- Dificultad para identificar el momento apropiado para denunciar:
 - Demasiado pronto: la víctima teme precipitarse (podría parecer una reacción exagerada por su parte).
 - Demasiado tarde: la víctima se siente obligada a justificar por qué no ha denunciado antes, por qué ha tolerado la conducta.

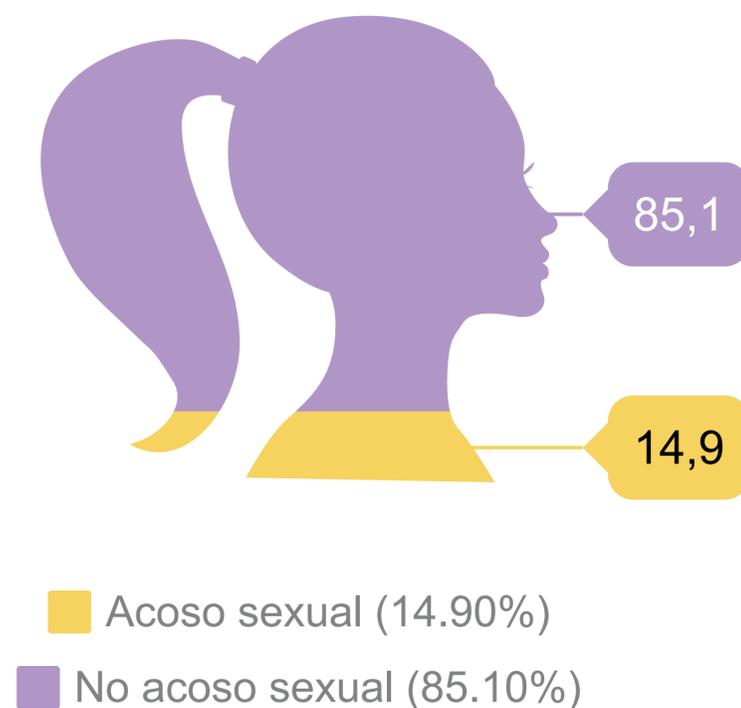
Estudio sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (2010, Fundación Mujeres, Ministerio de Igualdad)

- **Clima** organizacional tolerante:
 - Culpabilización de la víctima. Revictimización.
 - Negación del problema.
 - Presión a testigos.

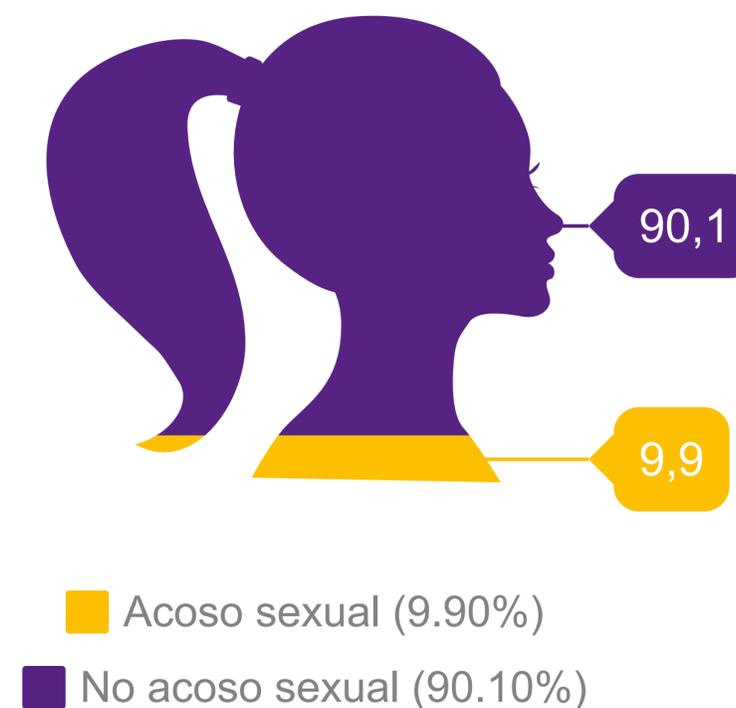
El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral (2006, Instituto de la Mujer)

Acoso sexual laboral a mujeres españolas, en el último año:

Acoso sexual técnico



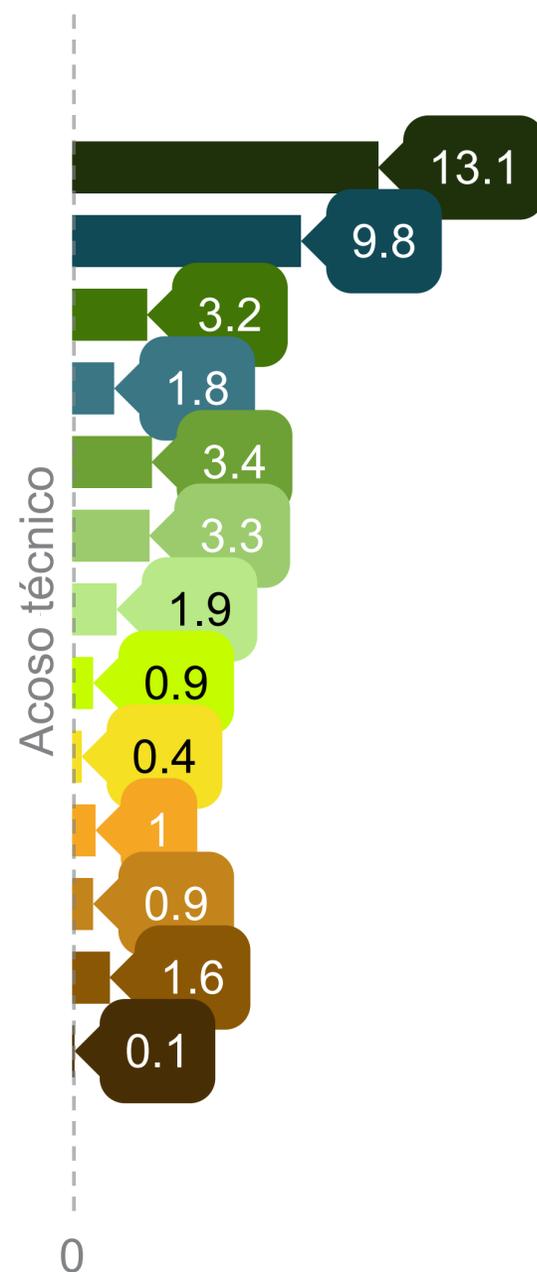
Acoso sexual declarado



El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral (2006, Instituto de la Mujer)

Situaciones

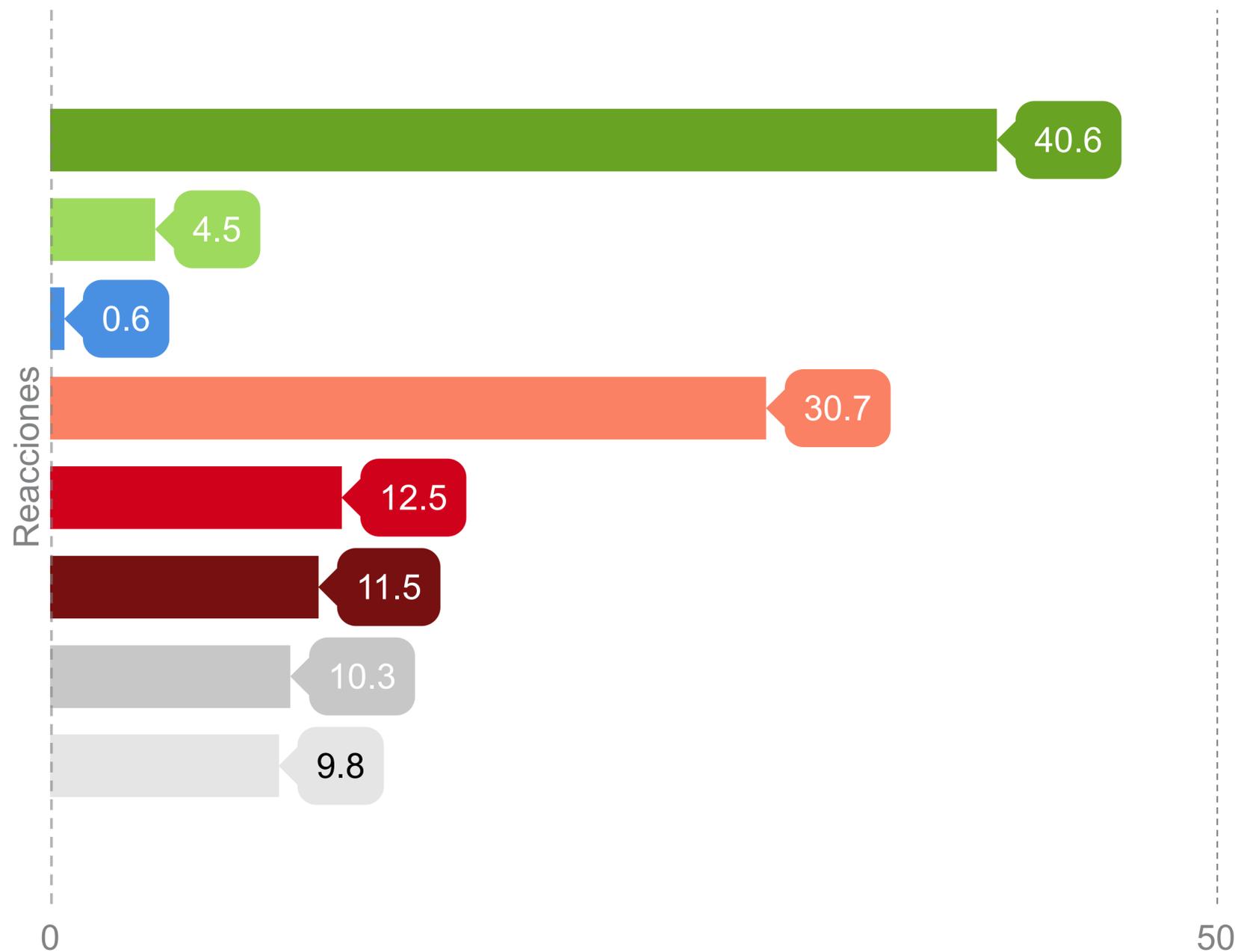
- Chistes
- Piropos
- Acercamientos
- Pedir citas
- Gestos/miradas
- Preguntas vida sexual
- Insinuaciones
- Pedir relaciones sexuales
- Presionar tras la ruptura
- Abrazos/besos no deseados
- Tocamientos/pellizcos
- Acorralamientos
- Presiones para sexo



El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral (2006, Instituto de la Mujer)

Reacciones del entorno

- Apoyar incondicionalmente a víctima
- aconsejar la denuncia
- Inhibirse
- Minimizar el problema
- Dar la espalda a la víctima
- Culpabilizar a la víctima
- Otros
- NS/NC



ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO

Acuerdo 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados

Los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán adaptar el Protocolo mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta, para **acomodarlo a sus necesidades** específicas y **garantizar su efectiva implantación.**

ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO

Acuerdo 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados

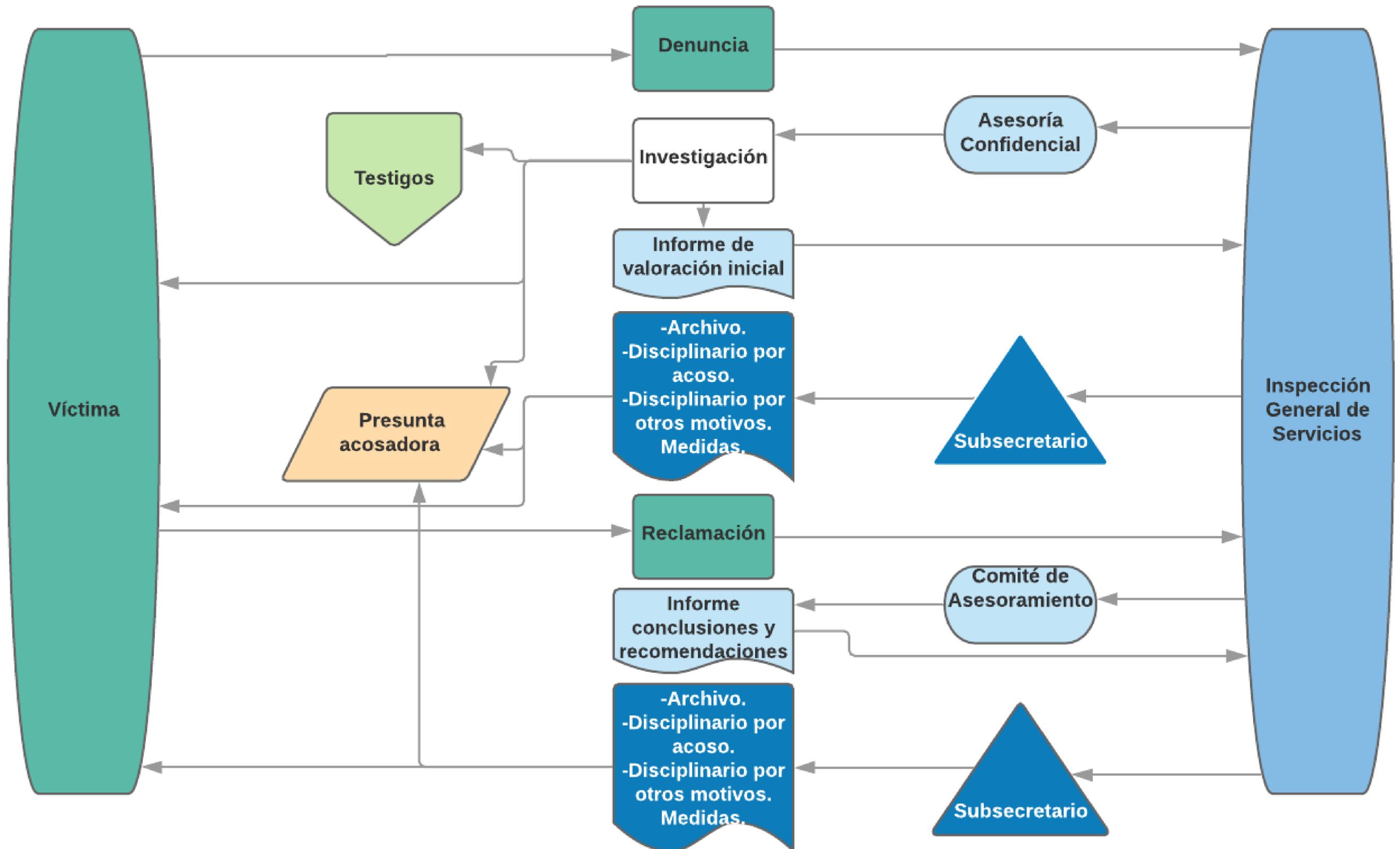
Ámbito de aplicación:

Todo el personal destinado en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades:

- Tanto si se trata de la víctima.
- Como de la presunta acosadora.

Posibilidad de adherirse los organismos públicos.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



DERECHOS

De la víctima:

1

A denunciar y obtener una respuesta del Ministerio.

2

A ser asistida por representaciones unitarias o sindicales o acompañantes de su elección, en todo momento a lo largo de los procedimientos.

3

A recibir asesoramiento y asistencia de la Asesoría Confidencial.

De la víctima:

4

A la **celeridad** en la iniciación, tramitación y resolución de los procedimientos, **imparcialidad** y **contradicción**.

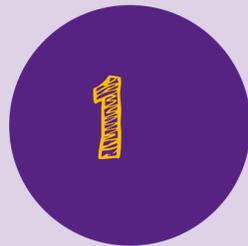
5

A que se garantice su derecho a la **protección** integral de la **salud** física y psíquica hasta su completo restablecimiento.

6

A que se adopten las medidas necesarias para la **corrección** y **restablecimiento** de la situación.

De la representación del personal:



A **representar** a la víctima y a la persona denunciada, y asistirles durante el procedimiento.



A **recibir información** anual sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre los resultados de las investigaciones, sobre las medidas que se adopten, y sobre los estudios que se realicen en este ámbito.

De todas las personas:

1

A denunciar aquellas conductas que puedan ser consideradas acoso sexual o acoso por razón de sexo.

2

A que se garantice su **dignidad** y su derecho a la **intimidad**, y a la **igualdad de trato** entre mujeres y hombres.

3

A que las actuaciones o diligencias se realicen con la mayor **prudencia** y respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

De las autoridades y directivos/as:

1

Promover una cultura de **prevención y tolerancia cero** del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2

Prestar atención y **tramitar**, en su caso, las denuncias que reciban sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.

3

Subsecretaría: realizar acciones formativas de sensibilización a todo el personal, publicar y difundir información en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

Inspección General de Servicios:

1

Iniciar e impulsar la **tramitación** de los procedimientos y realizar las propuestas de intervención, archivo, tramitación de expedientes disciplinarios o remisión al Ministerio Fiscal.

2

En cualquier momento de los procedimientos, proponer a los órganos competentes la adopción de **medidas** correctoras de la situación y para la protección de la víctima.

3

Realizar un **seguimiento** de las medidas propuestas y verificar la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Asesoría Confidencial:

1

Informar y **prestar asistencia** y apoyo a la víctima.

2

Investigar las conductas, hechos y situaciones con objetividad y diligencia.

3

Recibir la **formación** específica para tratar casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y evitar sesgos inconscientes de género.

DEBERES

Todo el personal:

1

Poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos/as los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

2

Colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso de investigación.

Las personas que participen en los procedimientos, o que tengan conocimiento de cualquier dato relacionado con ellos tendrán **deber de sigilo**, guardarán una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información de los procedimientos.

Se asignarán códigos numéricos identificativos tanto de la víctima como de la persona supuestamente acosadora.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Dos opciones:

- Por correo electrónico (denuncia firmada): acoso@ciencia.gob.es
- De forma presencial, en las Oficinas de la Inspección General de Servicios.

La utilización del procedimiento establecido en el protocolo es voluntaria para la parte denunciante: puede acudir directamente a las vías disciplinaria o penal.

Si resultara que los datos aportados o los testimonios pudieran ser falsos, se dará traslado a la Inspección General de Servicios a efectos en su caso de incoación de los correspondientes procedimientos disciplinarios y se dará traslado al Ministerio Fiscal.



www.mciu.es