



**Protocolo de actuación en caso de acoso sexual  
y por razón de sexo en HURKOA**

**Revisión: 1  
20/11/2023**

## TITULO: PROCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**ÍNDICE**

- +H 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- +H 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- +H 3. NORMATIVA DE REFERENCIA**
- +H 4. DEFINICIONES**
- +H 5. RECURSOS: COMITÉ FRENTE AL ACOSO**
- +H 6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA**
- +H 7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS**
- +H 8. SANCIONES**
- +H 9. MEDIDAS PREVENTIVAS**
- +H 10. CONFIDENCIALIDAD**
- +H 11. DENUNCIAS FALSAS**
- +H 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- +H 13. ANEXOS**

**1. Compromiso de confidencialidad personas de la Comisión- Asesoría confidencial**

## TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres, donde quiera que se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo y que la salvaguarda de la dignidad aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Normativa Autonómica, la Dirección General de HURKOA afirma tajantemente que no toleramos la violencia de género en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos, por medio del presente protocolo, a regular la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique, tanto para prevenir esas situaciones a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas con las debidas garantías. Y, tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores, a propiciar un ambiente de trabajo exento de violencia de género.

***Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora.*** En virtud de este derecho HURKOA se compromete a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Para ello, se establecerán las medidas preventivas necesarias, así como los cauces de actuación para supuestas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo garantizando, en su caso, la imparcialidad de la Entidad y la repetición de ese tipo de situaciones.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará en HURKOA, en todos sus centros de trabajo y a todas las personas que presten servicios en la organización, independientemente del tipo de contrato o relación contractual, incluido el voluntariado. Es decir:

- a) Patronato
- b) La plantilla.
- c) El voluntariado
- d) El personal subcontratado, perteneciente a otras empresas o personal autónomo de servicios externos, mientras desempeñen su trabajo en nuestras instalaciones.

**TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO****3. NORMATIVA DE REFERENCIA**

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.
- **Ley 4/2005**, (Parlamento Vasco) de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:
  - que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
  - que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
  - que las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”;
  - que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);
  - y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).
- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**
- **Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Ley de infracciones y sanciones en el orden social**

## TITULO: PROCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### 4. DEFINICIONES

**Acoso sexual:** Es 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” (art. 7.1 LOI). La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de conductas constitutivas de acoso sexual a modo orientativo:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, 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 mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.
- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

## TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico).
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

**Acoso por razón de sexo:** “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo y orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI). El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...).
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

**TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

- l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho o una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- m) dificultar y adoptar medidas o comportamientos que limiten el ejercicio de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de personas a su cargo
- n) utilizar humor sexista

## 5. RECURSOS: COMITÉ FRENTE AL ACOSO

Con el fin de lograr que se cumplan los objetivos de este protocolo, el Comité de Ética y Prevención y Cumplimiento de riesgos penales será el encargado de su seguimiento. Las personas que integran este Comité recibirán la formación adecuada para el tratamiento de casos de acoso sexual y sexista en el trabajo. Se comprometen a una absoluta confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

La función de este Comité es recibir las denuncias y realizar un seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo y promover ante la Dirección medidas concretas y efectivas en el ámbito de la Organización, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

### **Competencias:**

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, en el Plan de Prevención y Cumplimiento Penal para lo que dispondrá, por parte de la Entidad, de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección las medidas precautorias que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluya los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes e instar, en su caso, a la Dirección a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

## 6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

## TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Todas las personas, en el ámbito de aplicación del presente protocolo, deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o sexista. Cualquier persona de la Organización puede plantear una queja, escrita o verbal, relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que se describe a continuación.

Toda persona que se considere víctima de acoso sexual o sexista en HURKOA, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras, podrá presentar denuncia escrita o verbal ante el Comité de Ética y Prevención y Cumplimiento de riesgos penales que tramitará el expediente conforme al procedimiento descrito en el referido documento.

## 7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Además de las conductas recogidas en el Plan de Prevención y Cumplimiento Penal, las siguientes conductas tendrán la calificación de falta en esta materia.

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El **acoso ambiental** y el **acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso **muy grave la agresión física**.
- c) La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, 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 mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; en función del género



TITULO: **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de género.
- i) Comportamientos que conlleven el aislamiento o incomunicación de una persona como mecanismo de control sobre ella.
- j) Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Serán consideradas circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia.
- La existencia de dos o más víctimas.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

## 8. SANCIONES

Las SANCIONES serán las que el Plan de Prevención y Cumplimiento penal recogen.

## TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## 9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre otras:

- **Divulgación del protocolo**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en HURKOA, se hará llegar este protocolo a todas las personas que trabajan en la misma, así como también se divulgará a las personas de otras organizaciones, en el caso que trabajen en nuestras instalaciones.

- **Responsabilidad**

Todo el personal de HURKOA tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

- **Formación**

Se pondrán en marcha acciones de formación específicas destinadas a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Estas acciones tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, así como dar a conocer este procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

## 10. CONFIDENCIALIDAD

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 a la persona que ha presentado la denuncia como a la denunciada.

## 11. DENUNCIAS FALSAS PLAN

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

**TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO****+ 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El Comité llevará registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente protocolo.

El informe lo presentará a la Dirección de la Entidad y a la Comisión de Igualdad. El seguimiento permitirá también mejorar el protocolo y las actuaciones a seguir en el seno de nuestra Organización.

**+ 13. ANEXOS****1. Compromiso de confidencialidad personas del Comité la Comisión- Asesoría Confidencial**

TITULO: **PROCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO****COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD  
COMITÉ FRENTA AL ACOSO**

RPtPR-01/1. Rev.:0

Don /Doña: .....

Como componente del Comité frente al acoso de HURKOA

**ME COMPROMETO A:**

- Guardar absoluta confidencialidad de la información que conozca a lo largo de todo el procedimiento de tratamiento de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en los que intervenga, y de todas las investigaciones internas que se lleven a cabo, en mi condición de componente del citado Comité.
- No filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con las personas y/o etapas que contempla el protocolo de acoso.
- Resguardar la dignidad e integridad de las personas implicadas y de quienes participen en este proceso.
- No vulnerar la presunción de inocencia de las partes implicadas,

.....de: .....de: .....

(Firmado por:

Nombre y apellidos)