

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



**COLEGIO OFICIAL DE
ENFERMERÍA DE CÁCERES**

2022

ÍNDICE

- 1. Declaración de principios sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.**
- 2. Definición y tipos. Concepto y conductas constitutivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**
 - 2.1. Definición del acoso sexual.**
 - 2.2. Definición del acoso por razón de sexo.**
- 3. Medidas preventivas.**
- 4. Procedimiento de actuación.**
 - a. Constitución de la Comisión Instructora del Protocolo.**
 - b. Modelo de queja.**
 - c. Fases de actuación.**
- 5. Duración, obligatoriedad y entrada en vigor.**

ANEXO I. Diagrama de actuación.

ANEXO II. Vías de comunicación víctima-comisión instructora.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DE CÁCERES

A través de este documento, el **Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres** declara de forma pública su tolerancia cero ante la concurrencia, en toda su organización, de conductas constitutivas de acoso sexual así como de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el **Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres** declara su total compromiso con la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización tanto propio como externo.

Asimismo, el **Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Este protocolo será de aplicación en las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

1. En las instalaciones donde se desarrolla la actividad laboral, incluyendo espacios públicos y privados que formen parte de esas instalaciones.
2. Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación que tengan relación con la actividad laboral.
3. Dentro de las comunicaciones que estén relacionadas con el desempeño de la actividad laboral, incluyendo en este tipo las que se realizan por medio de tecnologías de la información y comunicación digital (acoso virtual y ciberacoso).

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

El **Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –

sensibilización e información de comportamientos no tolerados por esta organización colegial-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Cáceres, a 30 de junio de 2022

Dirección (firma y sello).



Roguel Rodríguez

2. DEFINICIÓN Y TIPOS. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

2.1 Definición del acoso sexual.

Art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Constituye 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”.

Situaciones constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral.

A continuación se enumeran una serie de situaciones que pueden ser constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral. Se subraya que no son las únicas ni excluyen otras muchas que pudieran darse en la organización pero podrán servir de ejemplo y referencia para la aplicación de este protocolo.

✓ Conductas de carácter verbal:

- Supuestos en los que se produzcan insinuaciones de tipo sexual o proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos que resulten ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos a través de redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

✓ Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas. Exhibición de objetos sexualmente sugestivos. Escritos, gestos y miradas impúdicas.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

✓ Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Situación de acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella

que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Situación de acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de esta organización colegial, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.2 Definición del acoso por razón de sexo.

Constituye 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.

Para determinar que se produce una situación calificable de acoso por razón de sexo, deben concurrir una serie de elementos entre los que se destacan:

- Hostigamiento. Se entiende por hostigamiento toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado sino repetido en el tiempo.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural). O que tengan que ver con las funciones reproductivas o de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se han atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

✓ **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas.

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Cuestionar o desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona o que requieran una cualificación mucho menor de la que se tiene.
- Asignar tareas contradictorias u órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio.
- Amenazar o presionar a los trabajadores y trabajadoras que apoyan o ayudan a la persona víctima del acoso.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, llamadas o mensajes de la persona.
- Negar de forma recurrente la participación o dificultar el acceso a permisos, cursos, etc.

✓ **Actuaciones que tienen como finalidad aislar a la persona.**

Tales como:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a esa persona.
- Restringir a compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar el contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

✓ **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

Tales como:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para provocar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

✓ **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.**

Tales como:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico o psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, voz, apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad.
- Críticas a las creencias religiosas.
- Críticas a las opciones políticas de la persona.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

El presente protocolo incluye, tal y como se recomienda desde los organismos competentes en esta materia, tres tipos de medidas.

Por un lado las **medidas preventivas** que son las que se desarrollan en este punto. Dirigidas a establecer un entorno que garantice el conocimiento de los elementos que evitarán situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, se establecen **medidas procedimentales** de actuación frente a una situación real de acoso en la organización como se verá en el siguiente punto y por último las **medidas reactivas** dirigidas a establecer un régimen sancionador o disciplinario en el caso de que el procedimiento instructor así lo determine.

Según se está comprobando en las medidas difundidas por las instituciones públicas, toda actuación encaminada a mejorar la información sobre el acoso sexual entre la población crea una sensibilización al respecto que permite, por sí mismo, ser una forma preventiva de actuación.

Por ello, la organización colegial ha diseñado sus medidas preventivas basándose en estos resultados y establece los siguientes puntos.

1. Formación.

La organización facilitará la realización de acciones formativas en materia de acoso sexual o por razón de sexo tanto a la plantilla como a las personas que forman parte de la comisión instructora.

Tal y como se recomienda, esta formación se realizará, al menos, una vez al año y esto reforzará las medidas preventivas propuestas en este protocolo como son la sensibilización y la difusión.

2. Sensibilización.

Las medidas preventivas de sensibilización deben orientarse de forma transversal, es decir, aplicándose en todas aquellas áreas de trabajo que se realizan en el desarrollo habitual de las funciones.

Aplicar una medida de sensibilización implica que los trabajadores y trabajadoras de estas áreas tengan la **formación e información** necesaria. De este modo podrán evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, como por ejemplo, posibles decisiones discriminatorias en procesos de selección. Suponen una **toma de conciencia** en la **función de tutela** que asume la organización en su declaración de principios.

En este protocolo se proponen las siguientes áreas:

- Selección de personal.
- Promoción profesional dentro de la organización.
- Comunicación y uso de lenguaje inclusivo.
- Medidas de conciliación de la vida familiar.

3. Difusión.

Se elaborará material informativo que será facilitado a todos los centros vinculados a este organismo colegial para que los trabajadores y trabajadoras tengan información adecuada sobre la forma de actuar en el caso de que se produzca una situación de acoso.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

a) Constitución de la comisión instructora del protocolo.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que se compone de tres personas:

- ✓ Dña. Raquel Rodríguez Llanos, Presidenta del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.
- ✓ D. Fidel López Espuelas, Secretario del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.
- ✓ Dña. Adela Durán Rodríguez, Asesora Jurídica del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Duración de la comisión instructora.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Requisitos para la pertenencia a esta comisión instructora.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Funcionamiento de la comisión instructora.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Deber de confidencialidad.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

b) Modelo de queja del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.

I. Persona que informa de los hechos.

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso |
| <input type="checkbox"/> Otras (Especificar) |

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

| |
|---------------------------------------|
| Nombre |
| Apellidos |
| DNI |
| Puesto de trabajo |
| Teléfono de contacto |
| Email |
| Domicilio a efectos de notificaciones |

III. Datos de la persona agresora.

| |
|---------------------------------------|
| Nombre |
| Apellidos |
| DNI |
| Puesto de trabajo |
| Teléfono de contacto |
| Email |
| Domicilio a efectos de notificaciones |

IV. Descripción de los hechos.

(Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible)

V. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno. (Indicar los medios de prueba que se adjuntar en el presente documento de prueba).

VI. Solicitud

Se considere presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI SE TRATA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR A PERSONA AGRESORA) y se inicie procedimiento previsto en el protocolo:

En (localidad) a (fecha)

Firmado por

(firma persona que presenta la queja y DNI)

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y por razón de sexo del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.

c) Fases de actuación.

1. Inicio del procedimiento. Presentación de queja o denuncia.

Según modelo de queja que se incluye en el presente protocolo, la queja constituirá el primer paso de inicio del procedimiento de actuación.

La queja se enviará a la siguiente dirección de correo electrónico creada a tal efecto:

consultajuridica@colegioenfermeriacaceres.org

La comunicación con esta dirección de correo electrónico así como las condiciones de comunicación entre la persona agredida y la comisión instructora del protocolo de acoso que gestiona esta cuenta garantiza la completa CONFIDENCIALIDAD de los DATOS y CONTENIDOS.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes.

Duración máxima de esta fase: 7 días laborables.

2. Elaboración del expediente informativo.

El expediente informativo será realizado por la comisión instructora. La finalidad de este expediente es que se resuelva si se ha producido acoso o no una vez realizada la entrevista a las partes afectadas (persona afectada, agresor y testigos si los hubiera).

En este expediente informativo se indicarán las medidas cautelares si las hubiera así como las sanciones que se vayan a aplicar para el caso en cuestión.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que esto sea posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y garantizará la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

Todas las personas que participan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional.

Por lo tanto, el expediente informativo se compondrá de los siguientes elementos así como de la documentación complementaria que se considere necesaria:

- Datos identificativos de la persona agredida.
- Datos identificativos del agresor.

- Datos identificativos de los testigos si los hubiere.
- Información sobre los hechos de acoso según los datos aportados por la víctima de acoso.
- Información sobre los hechos de acoso según los datos aportados por el agresor.
- Información sobre los hechos de acoso según los datos aportados por los testigos si los hubiere.
- Decisión de medidas cautelares a aplicar. La decisión de aplicar medidas cautelares dependerá en última instancia de la dirección de la esta organización.
- Acta de conclusiones. La comisión instructora, según los datos aportados, redactará un acta de conclusiones donde se incluyan las medidas cautelares a aplicar si las hubiera incluyendo si encuentra indicios suficientes sobre la situación de acoso informada.

Duración máxima del proceso: 10 días laborables.

3. Resolución del expediente de acoso.

La comisión instructora enviará a la dirección del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres el expediente informativo incluyendo el acta de conclusiones, siendo la dirección de la organización colegial la única capacitada para decidir si se aplican las medidas adoptadas.

Todas las comunicaciones que se realicen entre la comisión instructora del protocolo y la dirección garantizarán la confidencialidad de los datos personales. Para garantizar tal efecto, la comisión instructora asignará códigos numéricos a cada una de las partes implicadas en este expediente.

Una vez finalizado el proceso, la dirección de la organización colegial procederá a archivar las actuaciones y levantará acta al respecto.

Duración máxima del proceso: 3 días laborables.

4. Sanciones.

A continuación se proponen las posibles medidas sancionadoras a adoptar ante una situación de acoso.

- a) Separación física a la presunta persona agresora de la víctima mediante el cambio de puesto de trabajo, turno y/o horario.

- b) Aplicación, si procede, a la persona agresora del cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación de esta organización o en su defecto, artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) En caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres mantendrá un deber activo de vigilancia sobre la persona agresora.
- d) Toda medida que garantice que la persona agresora, en caso de no proceder a la extinción del contrato de trabajo, no vuelva a repetir una agresión sobre cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo.

5. Seguimiento.

Una vez archivado el expediente por la dirección de la organización, y siempre en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora realizará un seguimiento sobre las medidas aplicadas para garantizar un entorno de trabajo seguro.

Sobre esta labor de seguimiento se elaborará un acta que se enviará a la dirección de la organización colegial. Se incide en la importancia de garantizar la confidencialidad de los datos personales en todo el proceso.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR.

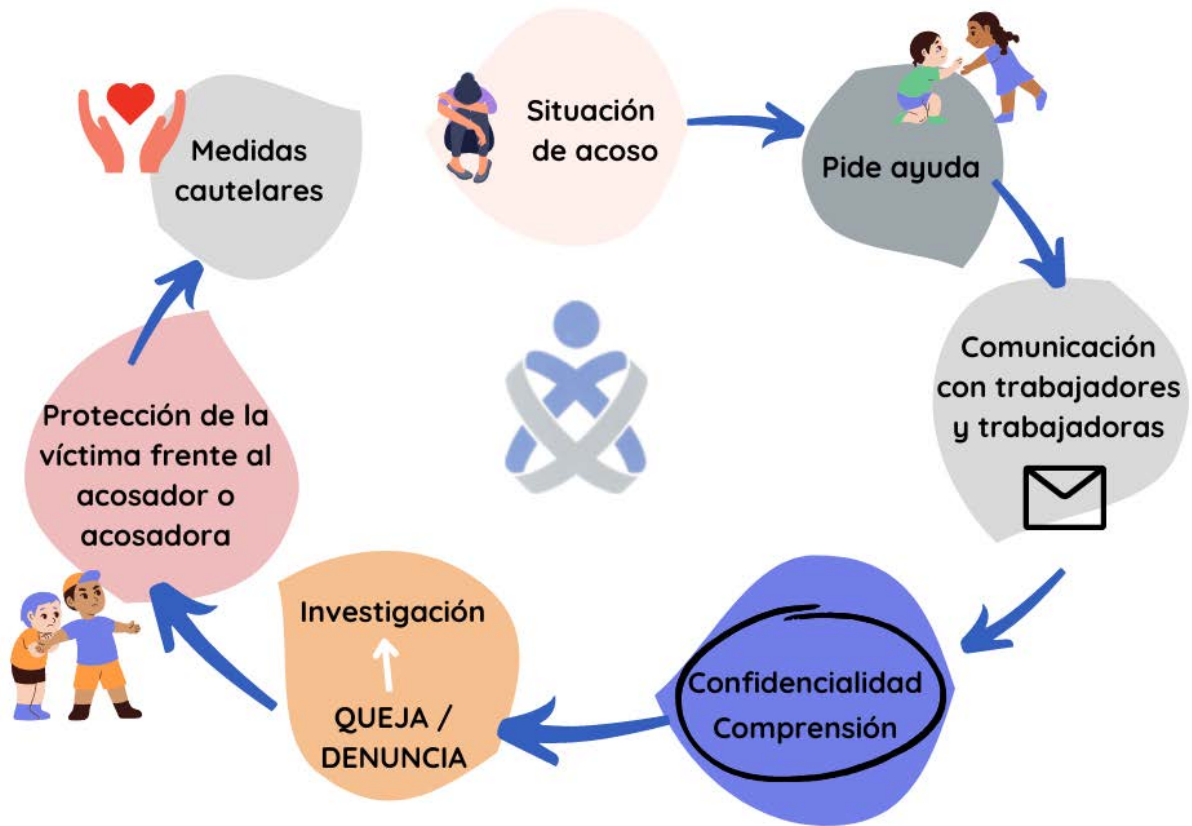
El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la comunicación a la plantilla del Colegio Oficial de Enfermería de Cáceres.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO I

DIAGRAMA DE ACTUACIÓN FRENTE AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DE CÁCERES

ANEXO II

VÍAS DE COMUNICACIÓN VÍCTIMA-COMISIÓN INSTRUCTORA.

CORREO ELECTRÓNICO.

consultajuridica@colegioenfermeriacaceres.org