

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



Instituto Canario de Seguridad Laboral



**Gobierno de Canarias**  
Consejería de Empleo, Políticas  
Sociales y Vivienda



---

## Índice

1. Introducción.....	3
2. Marco normativo de referencia.....	3
3. Definiciones.....	6
4. Ámbito de aplicación.....	7
5. Compromiso y declaración de principios.....	7
6. Acciones para la prevención. ....	7
7. Comisión encargada de su aplicación.....	8
8. Procedimiento de actuación.....	8
9. Acciones de sensibilización, comunicación, difusión, publicidad del protocolo de acoso.....	10
10. Infracciones y sanciones.....	11
11. Anexo. Modelo de solicitud.....	12
12. Bibliografía y páginas webs de referencia.....	13

---



## 1. Introducción.

El reconocimiento del derecho a la igualdad, la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, así como, la no discriminación por razón de sexo en el trabajo, son derechos inviolables inherentes a todas las personas, que aparecen garantizados en la Constitución.

Este reconocimiento debe ir unido al necesario compromiso de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y la obligación de eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La discriminación por razón de género en el trabajo, tiene su manifestación más terrible en la violencia de género que se produce en el entorno laboral, ya que atenta contra derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral y el derecho al trabajo.

Las empresas deben adquirir el compromiso de procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Para ello, se hace necesario poner en marcha todos los medios a su alcance para prevenir, detectar y eliminar cualquier situación o conducta que pueda provocar situaciones de acoso, así como actuar y sancionar éstas en el caso de que se produzcan. Asimismo, se debe garantizar la asistencia y la protección de las víctimas siguiendo los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad.

En el ámbito de su actuación, las empresas no tolerarán ningún comportamiento o conducta que pueda ser considerado como acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como aquellas situaciones que lleven a tales hechos, que con independencia de lo que establezca la legislación penal, serán sancionadas con arreglo a lo que se establezca en el presente protocolo o las normas relativas a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores a disfrutar de un ambiente laboral libre de violencia.

## 2. Marco normativo de referencia.

### 2.1 Ámbito Nacional

#### 2.1.1 La Constitución Española:

- El art. 10.1 donde se reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1).
- El art. 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes.
- El art. 18, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1).
- El artículo 35.1 que incorpora, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el trabajo.
- Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»

#### 2.1.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- **Artículo 2. Objeto y carácter de la norma.** La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.



○ **Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

○ **Artículo 22. Vigilancia de la salud.**

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

### 2.1.3 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

○ **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley **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.

2. **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.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Artículo 27.** *Integración del principio de igualdad en la política de salud, apartado 3;*
  - c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  
- **Artículo 48.** *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*
  - Las empresas deberán 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.
  - 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 acciones de formación.
  - Los representantes de los trabajadores deberán 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 y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
  - El criterio técnico de la Inspección de trabajo El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo [+]** considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

## 2.2 Ámbito Autonómico.

### 2.2.1 Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- **Artículo 33.** *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
  1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
  2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los



protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.
4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. La consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

### 3. Definiciones

El artículo 7 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres Hombres, establece que se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y los define de la siguiente forma:

- Se considerará **acoso sexual**, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.
- Algunos comportamientos a título de ejemplo, que bien dándose de forma aislada o en relación con otros, pueden ser considerados como acoso sexual:
  - Insinuaciones y comentarios, molestos, humillantes, de contenido sexual.
  - Comentarios obscenos. Proposiciones de carácter sexual directas o indirectas.
  - Notas, correos electrónicos, etc con contenido sexual, que propongan, inciten, o presionen a mantener relaciones sexuales.
  - Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
  - Tocamientos, gestos obscenos, o roces innecesarios.
- 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.
- Algunos comportamientos, que a título de ejemplo, pueden ser considerados como acoso por razón de sexo:
  - Hostigamiento hacia una trabajadora a raíz de una situación de embarazo, parto o lactancia, incluyendo, entre otras, empeoramiento de las condiciones de trabajo, amenazas de rescisión de contrato, despido, etc.
  - Conductas hostiles y comentarios despectivos hacia aquellas/os trabajadoras/es que soliciten o estén haciendo uso de derechos o medidas relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - Comentarios despectivos, insultos, etc., de carácter desvalorizante, o cuestionamiento de la capacidad de la trabajadora o del trabajador para desempeñar adecuadamente una determinada categoría laboral, basándose en el sexo de la persona.



#### **4. Ámbito de aplicación.**

El presente Protocolo se aplicará en cualquier empresa independientemente del número de trabajadores, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que insta a las empresas a proporcionar unas 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.

#### **5. Compromiso y declaración de principios.**

La empresa firmante del Protocolo se compromete a garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en la empresa, a la vez que asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica de trabajadoras y trabajadores.

Asimismo, la empresa asume la obligación de informar a toda la plantilla, así como a las entidades proveedoras, colaboradoras y clientela, el compromiso de la empresa para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y, de forma especial sobre la existencia del protocolo y de la necesidad de su cumplimiento.

La empresa se compromete, como actuaciones complementarias, al desarrollo de acciones de sensibilización y formación de toda la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para fomentar una cultura preventiva en el marco de la empresa.

La dirección de la empresa y la representación legal de trabajadoras y trabajadores, si la hubiera, o en su caso una representación de la plantilla, se comprometen a trabajar de forma conjunta y coordinada en la erradicación de conductas que puedan provocar o constituir situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, ya que consideramos que estas situaciones suponen un atentado contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Las personas firmantes del presente protocolo, rechazamos de forma clara cualquier manifestación de violencia de género que se pueda producir en la empresa. Entendemos que la violencia de género supone una vulneración de la dignidad, la libertad sexual, la integridad física y moral y el derecho al trabajo de las personas. Rechazamos y prohibimos cualquier comportamiento o práctica en el trabajo que puedan producir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y asumimos el compromiso de facilitar todos los medios necesarios para impedir que tales situaciones se produzcan.

Asumimos el compromiso de generar un ambiente laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para ello desarrollaremos todas las acciones necesarias para prevenir, evitar, detectar y eliminar cualquier situación de acoso que se pueda producir.

La consideración del presente compromiso como elemento clave en la política organizativa de nuestra empresa, hace necesario su incorporación al manual de acogida, para que las personas que se incorporen a la misma conozcan y asuman como propio el compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como con la erradicación de cualquier conducta que pueda ser considerada o constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El presente compromiso deberá darse a conocer entre el personal de la empresa, así como a proveedores y clientela, si existiera.

#### **6. Acciones para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

El presente protocolo tiene como objetivo formar e informar como elemento preventivo, dar cauce y resolver las reclamaciones y denuncias presentadas y garantizar con todas esas actuaciones un ambiente de trabajo libre de situaciones de acoso.

Para la consecución de ese objetivo, la empresa se compromete a poner en marcha actuaciones tendentes a prevenir las situaciones de acoso, tales como:



- Informar a todo el personal sobre el compromiso de la empresa para prevenir y erradicar situaciones de acoso y sobre la aprobación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Explicitar de forma clara y directa que la empresa no tolerará situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo
- Garantía de confidencialidad en la denuncia y durante todas las fases de actuación que se define en el presente protocolo.
- Evaluar de forma prioritaria los riesgos psicosociales, para establecer las medidas oportunas que permitan eliminar aquellas conductas, estructuras, comportamientos, condiciones laborales, prácticas, etc, que puedan propiciar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## 7. Comisión encargada de su aplicación.

Se creará una Comisión que se encargará de aplicar el presente protocolo, y de comunicar a la dirección de la empresa las conclusiones relacionadas con las situaciones que pueden valorarse como acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

La constitución de la Comisión será paritaria, por parte de la empresa, por una persona del área de prevención de riesgos y una persona del departamento de personal, y por la parte social, una persona representante de las/os trabajadoras/es y un delegado o delegada del área o Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el caso de aquellas empresas con estructuras más pequeñas y menos número de personal, la Comisión podrá estar constituida por: al menos por una persona en representación de la empresa y una persona en representación de las trabajadoras y trabajadores.

En todos los casos, se garantizará que las personas que conforman la Comisión no pertenezcan al área o departamento donde se ha producido la situación objeto de valoración.

Así mismo, cuando sean convocados para analizar una denuncia, podrá contar con una persona experta en materia de acoso que los asesore durante todo el procedimiento.

Las personas que se designen como representantes en el órgano Instructor deberán recibir formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 8. Procedimiento de actuación.

Tanto la existencia del compromiso de la empresa para no tolerar ninguna situación de acoso, como el contenido y fases del presente protocolo deberán ser conocidos por todo el personal de la empresa.

### 8.1 Disposiciones generales.

Las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente protocolo han de respetar el principio de premura y confidencialidad durante todo el proceso, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se respetarán y garantizarán los derechos de las personas implicadas en el proceso.

#### 8.1.1 Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia con la denuncia verbal o escrita de la persona supuestamente acosada y/o por su representante legal. Además de la persona acosada, y con su autorización, también será posible que la denuncia sea presentada por la representación de trabajadoras y



trabajadores o por cualquier persona trabajadora de la empresa que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En el caso de denuncia o queja verbal, será necesaria la ratificación mediante escrito o acta firmada por las personas que intervienen en la queja o denuncia.

El documento se hará llegar a la Comisión para su tramitación en los términos que se establecen en el presente protocolo.

La Comisión, tras analizar la información recibida sobre el caso, podrá:

1. No admitir a trámite la denuncia porque lo planteado no pertenece al objeto del protocolo. En todo caso, deberá responder por escrito a la persona denunciante, justificando y argumentando la no admisión de la denuncia.
2. En el caso de que la conducta no sea considerada como acoso sexual o acoso por razón de sexo pero que pueda ser susceptible de provocar futuras situaciones de acoso, la Comisión actuará realizando propuestas de actuación para eliminarlo y actuaciones preventivas que puedan evitar que esas situaciones puedan producirse.
3. Admitir la denuncia y actuar tal y como se establece en el presente protocolo.

La Comisión podrá solicitar de oficio o a instancia de las partes, el cambio temporal de puesto, así como cualquier medida cautelar que considere, de las personas implicadas en la denuncia, para garantizar su protección.

### 8.1.2 Investigación

Admitida la denuncia, la Comisión iniciará el procedimiento obteniendo la mayor cantidad de información posible, tanto por medios documentales como testificales, necesarios para poder realizar una primera valoración del caso. Con tal finalidad, todas las áreas o departamentos de la empresa tienen la obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación o información sea necesaria, debiendo guardar sigilo sobre la materia.

Este proceso debe desarrollarse con la **mayor celeridad, confidencialidad y discreción**, contando con todas las personas implicadas (testigos, personas que participen en el proceso).

El tiempo determinado para el proceso de recabar información y elaborar el informe no será superior a quince días.

Así mismo, el periodo de tiempo entre el inicio de expediente hasta la finalización del mismo no podrá ser superior a treinta días.

Se procederá a entrevistar a la persona presunta víctima del acoso y a la persona presuntamente responsable del acoso, a las personas que actúan como testigos u otras personas de interés. Durante todo el procedimiento deberá actuarse con sensibilidad y respeto hacia las personas involucradas en el proceso.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán contar, si así lo solicitan, con acompañamiento de la representación sindical o persona de su elección.

### 8.1.3 Elaboración de un informe de valoración.

Una vez finalizado el proceso de investigación, la Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas de actuación, que se remitirá a la dirección de empresa.



El informe deberá ser emitido con todas las reservas necesarias que deben tenerse en cuenta en cualquier procedimiento que tenga que ver con denuncias de situaciones que puedan ser valoradas como acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Comisión podrá resolver de las siguientes formas:

- Archivo de la denuncia en los casos de: desistimiento de la persona denunciante (proceso que continuará de oficio si se ha detectado situación de acoso), insuficiencia de indicios o en los casos en que las actuaciones previas, siempre que ambas partes lo acepten, dieran por resuelto el objeto de la denuncia, en cuyo caso se informará del acuerdo alcanzado.
- Cuando se detectara una falta, no relacionada con una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero si tipificada como tal en la normativa existente se aplicará la sanción correspondiente.
- Si la Comisión informa que se trata de un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá la sanción determinada para una falta muy grave de acoso, y las acciones a seguir para corregirla.

El informe de valoración deberá incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Relación de personas que integran la Comisión.
- Información relativa al caso: antecedentes, denuncia, circunstancias, etc.
- Otra información: testimonios, pruebas, relato de lo sucedido y toda aquella información importante para el caso.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas. Detallando quién tiene la responsabilidad de implementar la medida correctora, así como de las medidas cautelares que se deben poner en marcha.
- Fecha a corto plazo para la revisión y supervisión de la situación, para verificar la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

#### **8.1.4 Información.**

Las partes implicadas en el proceso serán informadas de las resoluciones y actuaciones adoptadas.

#### **8.1.5 Datos o testimonios falsos.**

En el caso de que la Comisión detecte que los datos o los testimonios aportados son falsos, podrá proponer la sanción disciplinaria ante dicha situación.

### **9. Acciones de sensibilización, comunicación, difusión y publicidad del protocolo de acoso.**

El protocolo debe difundirse para que sea conocido por todas las personas trabajadoras de la empresa, para ello podrán utilizarse, entre otros, los siguientes medios:

- Acciones de sensibilización tales como; folletos, carteles, boletines, etc, que permitan conocer de la existencia del protocolo y principales características.
- Sesiones de información y campañas explicativas sobre el contenido del protocolo, deberes y derechos de las personas trabajadoras, sus representantes y de la dirección de la empresa, medidas cautelares, responsabilidades, etc.



- Sesiones de formación específica para las personas que van a participar en el proceso, y sesiones de formación general para toda la plantilla sobre los contenidos del protocolo y los procedimientos de actuación.
- Informar sobre el papel de la inspección de trabajo en las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, como canal para dar cauce a las denuncias por acoso.

## 10. Infracciones y sanciones.

Serán consideradas como **faltas muy graves**:

- El acoso sexual ambiental: cuando se cree un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo con contenidos de carácter sexual o sexista, valorando la gravedad del hecho y siempre desde la proporcionalidad a la acción.
- El acoso sexual en forma de chantaje sexual: cuando se condicione el acceso al empleo, su mantenimiento, mejora de las condiciones o ascensos profesionales, a la aceptación por parte de la víctima de favor o favores de carácter sexual, aunque estos no lleguen a cumplirse de forma efectiva.
- La toma de represalias contra una persona que denuncie, ayude, actúe como testigo o se niegue a participar en situaciones de este tipo.

Serán consideradas como **faltas graves**:

- Reiteración en comentarios degradantes, vejatorios, denigrantes sobre una persona, su trabajo, su aspecto físico, ideología u orientación sexual.
- Actitudes o comportamiento que denigren, intimiden a una trabajadora por su condición de ser mujer.
- Los gestos obscenos, tocamientos, contacto físico innecesario, rozamientos.

Serán consideradas como **faltas leves**:

- Comentarios y chistes desagradables u ofensivos sobre la apariencia, aspecto o de carácter libidinoso.
- Imágenes, pósters que puedan ser considerados como pornográficos en el espacio de trabajo o en las herramientas necesarias para el desempeño del mismo.

Las faltas muy graves, graves y leves serán sancionadas tal y como se establece en el régimen de sanciones de cada una de las empresas.

Únicamente se tendrá en cuenta, tal y como establece el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que se considerará un agravante en los casos de acoso cuando:

- Se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.



## 11. Anexo. Modelo de solicitud

### MODELO DE DENUNCIA DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y /o acoso por razón de sexo.

#### **QUIÉN SOLICITA.**

- Persona afectada
- Representante de las trabajadoras y trabajadores
- Área de prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Delegada o delegado de prevención de riesgos laborales.
- Otros

#### **TIPO DE ACOSO**

- Sexual                       Por razón de sexo

#### **DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

NIF \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto \_\_\_\_\_

#### **BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA**

NO                       SI (especificar) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha

Firma de la persona solicitante



## 12. Bibliografía y páginas webs de referencia.

### Bibliografía

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. «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 a ella» BOE nº 189, lunes 8 de agosto de 2011.
- Ministerio de Igualdad, Material divulgativo del sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Madrid 2010.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Herramienta de apoyo n 9 “Acoso sexual y Acoso por razón de sexo”.

### Páginas web de referencia

[www.inmujer.gob.es/](http://www.inmujer.gob.es/)

[www.empleo.gob.es/itss](http://www.empleo.gob.es/itss)

[www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/](http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/)

[www.gobiernodecanarias.org/cicnt/icasel/](http://www.gobiernodecanarias.org/cicnt/icasel/)

[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)

[www.canarias.ccoo.es](http://www.canarias.ccoo.es)

[www.canarias.ugt.org](http://www.canarias.ugt.org)

[www.intersindicalcanaria.com](http://www.intersindicalcanaria.com)

[www.usocanarias.com](http://www.usocanarias.com)

[mujeressolidaridadycooperacion.blogspot.com.es/](http://mujeressolidaridadycooperacion.blogspot.com.es/)

<http://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/icasel>



**Gobierno  
de Canarias**

Consejería de Empleo,  
Políticas Sociales y Vivienda  
Dirección General de Trabajo