

Protocolo de  
prevención y  
actuación ante  
el acoso sexual  
y el acoso por  
razón de sexo  
de NILSA





En el marco del I Plan de Igualdad de Navarra de Infraestructuras Locales, S.A. (en adelante NILSA) se ha desarrollado el presente Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para garantizar que se respeten las normas en referencia a la prevención y eliminación de posibles situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en la empresa.

# COMPROMISO DE NILSA DE PREVENIR Y NO TOLERAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Página 5**

## OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

**Página 7**

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Página 7**

## DEFINICIONES

**Página 7**

## PARTES INVOLUCRADAS

**Página 8**

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**Página 11**

## MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO

**Página 12**

## INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Página 17**

## ANEXO I

**Página 20**



# COMPROMISO DE NILSA DE PREVENIR Y NO TOLERAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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” (artículo 48).

**En este sentido, NILSA no permitirá ni tolerará actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, comprometiéndose a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de la empresa.**

Por este motivo NILSA se compromete a regular, por medio de un Protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique para prevenir y dar rápida solución a estas situaciones, en caso de producirse.

Además, para asegurar que se respetan las normas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la Gerencia de NILSA ha establecido dos figuras que serán garantes de todo el proceso:

- La Comisión frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Las personas mediadoras en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Para conseguir su propósito NILSA solicitó que cada una de las personas de la organización asumiera sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para alguien y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo estén sufriendo.

Por su parte NILSA se comprometió a:

- Distribuir un cuestionario entre la plantilla para recoger aquellas actitudes y comportamientos que consideran ofensivos, humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios u hostiles y están relacionados con situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Elaborar y difundir las medidas preventivas y el Protocolo de actuación frente a este tipo de comportamientos o actitudes.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Participar activamente en el seguimiento exhaustivo de aquellos casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se den y del Protocolo en sí, poniendo los medios para solventar aquellos puntos que no estén claros o que puedan generar algún problema en la práctica.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la organización.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida respetando el principio de confidencialidad.

- Asegurar que no existan represalias laborales contra la persona que presente la queja o denuncia ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.

## OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Este Protocolo tiene el doble objetivo de:

- Recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer las pautas de actuación en caso de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es de aplicación a toda la plantilla de NILSA extendiéndose a las relaciones, que por motivos de trabajo existan con personal de otras entidades: organizaciones subcontratadas, organizaciones clientas y administraciones públicas. Es aplicable en los centros de trabajo de NILSA y en todos aquellos en los que se desarrollen actuaciones en el marco de la actividad laboral.

## DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 las siguientes definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

### **A) Acoso sexual**

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de

atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **B) 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, humillante, degradante u ofensivo.

# PARTES INVOLUCRADAS

### **Persona víctima del acoso**

Persona que soporta o ha soportado la conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- Tiene derecho a informarse sobre las vías de resolución de la situación de acoso.
- Tiene derecho a consultar con las personas mediadoras, a seguir el Protocolo de actuación y a estar informada sobre el punto en el que se halla el proceso.
- Tiene derecho a una investigación imparcial de los hechos y a la confidencialidad en el trato de la información relativa a la denuncia.
- Tiene el deber, si fuera posible, de tratar de solucionar de forma directa el caso existente, antes de realizar una denuncia formal, mostrando su rechazo a los comportamientos y actitudes de las que es objeto.
- Tiene el deber de documentar todas las situaciones sucedidas en el marco del acoso vivido. En este caso es preciso realizar un registro de todos los hechos relacionados con la situación de acoso detallando lo máximo posible los mismos.
- Tiene el deber de cooperar con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

### **Persona denunciada**



Aquella a la que se le imputa una conducta que constituye acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- Tiene derecho a informarse sobre las consecuencias del comportamiento o actitud que se le imputa.
- Tiene derecho a una investigación imparcial de los hechos, a la confidencialidad en el trato de la información relativa a la denuncia y a la información sobre el punto en el que se halla el proceso.
- Tiene el deber de cambiar su actitud y comportamiento en el momento en el que reciba una petición al efecto.
- Tiene el deber de cooperar con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

### **Persona denunciante**

Persona que formula una denuncia de acoso. Puede tratarse de la propia víctima o de cualquier otra persona que tenga conocimiento del mismo. Según el Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presente la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias, y la persona denunciada deberá probar la ausencia de discriminación.

- Tiene el deber de que la denuncia formulada se corresponda con la realidad, asumiendo en caso contrario las penalizaciones oportunas.
- En caso de no ser la persona víctima de acoso, tiene derecho al anonimato en el resto del proceso.

### **Plantilla**

Cualquier persona de la plantilla:

- Tiene el deber de seguir el Protocolo de actuación si tiene conocimiento de que se está produciendo una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Tiene el deber de mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación, guardando total discreción sobre la identidad de las personas implicadas.
- Tiene derecho al anonimato en relación a su participación en las acciones de la investigación.

## Comisión de Acoso

La Comisión de Acoso es el órgano competente en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y sus decisiones serán elevadas a Gerencia para su aprobación y posterior ejecución. Dichas decisiones se tomarán por mayoría simple. La Comisión está constituida por las personas integrantes del Grupo de Igualdad: Alberto Ezkieta, Iñaki Garralda, Rebeca Echeverría, Roberto Ferrandez y Vanesa Gil.

Sus funciones son:

- Participar en el desarrollo del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realizar seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer e informarse de todos los casos de acoso que se produzcan en la organización y seguir todos los pasos que se establezcan en el Protocolo para resolverlos internamente.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Protocolo de prevención y actuación.

## Personas mediadoras

Cristina Solchaga y Vicente Ibarra son las personas mediadoras, designadas para recibir las denuncias de acoso y colaborar en su resolución, proporcionando a la Comisión informes para decidir en cada caso.

Sus funciones son:

- Recibir las denuncias que se produzcan en la organización relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver los casos de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Seguir todos los pasos que se establezcan en el Protocolo para resolver el caso internamente.
- Acompañar y asesorar durante el proceso a quien sufra

acoso para asegurar que éste se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.

# MEDIDAS DE PREVENCIÓN

NILSA desarrollará actuaciones orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, clasificadas en torno a los siguientes ámbitos de acción:

A) Sensibilización, información y formación.

B) Gestión en la organización.

## **A) Sensibilización, información y formación**

Con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de NILSA con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y de trasladar exactamente toda la información al respecto, la organización se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación.

Para ello deberá:

- Informar oficialmente de su compromiso a toda la plantilla (septiembre de 2013).
- Hacer llegar a todas las personas de la plantilla una comunicación sobre las actuaciones que NILSA ha emprendido para hacer frente al acoso y poner a su disposición, en la Intranet y en el Manual de Gestión, el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (diciembre de 2013).
- Animar a quien sufra una situación de acoso a expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo dirigiéndose directamente a la persona que acosa o siguiendo el Protocolo.
- Formar específicamente a las personas involucradas en el Protocolo, personas mediadoras y quienes compongan la Comisión (noviembre de 2013).

## B) Gestión en la organización

NILSA utilizará su estrategia de gestión con el objetivo de prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Para ello, realizará las siguientes actuaciones:

- Pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
- Realizará encuestas de clima laboral al personal de la organización y contemplará medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.
- Informará a la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a la empresa de Prevención de Riesgos Laborales, de la existencia de este Protocolo con el objetivo de que recuerde a las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso que existen vías para solucionar el problema en el seno de la organización.
- Gestionará las propuestas de mejora del Protocolo que la plantilla pueda plantear, anónimamente, a través de la Comisión o las personas mediadoras.

# MEDIDAS, DE ACTUACIÓN PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO

Si las medidas preventivas establecidas por NILSA no obtienen el efecto esperado, pueden llegar a producirse casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Por

este motivo es preciso disponer de un Protocolo<sup>1</sup> que establezca los pasos a seguir en cualquiera de estos dos casos, que son los detallados a continuación.

### **A) Actuaciones previas**

Antes de iniciar un proceso de denuncia, la persona que considere que está siendo objeto de una conducta que pueda ser considerada acoso sexual o por razón de sexo, deberá dirigirse a las personas mediadoras en busca de asesoramiento.

Éstas le informarán sobre el procedimiento a seguir, según su caso, planteando dos vías:

- La primera sería resolver la situación de forma directa, dirigiéndose, sola o acompañada de la(s) persona(s) mediadora(s) o de otra de su confianza, a quien ha cometido acoso e indicándole que su conducta le incomoda, le resulta ofensiva, hostil, que interfiere en su trabajo... y que en caso de repetirse, seguirá el procedimiento establecido en la empresa, formulando la correspondiente denuncia.
- La segunda vía, sería formular una denuncia y seguir el Protocolo para su resolución.

### **B) Denuncia**

La persona denunciante deberá dirigirse a una de las personas mediadoras para formular la correspondiente denuncia. La persona mediadora le comunicará sus derechos y deberes.

### **C) Resolución informal**

Proceso previo a la resolución formal, salvo en casos muy graves. Se realizará, preferiblemente, en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Consta de las siguientes fases:

#### **1. Entrevista persona mediadora - persona denunciada**

La persona mediadora convocará a una entrevista a la

<sup>1</sup> Este Protocolo no excluye en modo alguno la vía administrativa y/o judicial, a las que la persona víctima de acoso puede recurrir legítimamente.

persona denunciada, quien deberá acudir a la misma. En dicha entrevista, le informará acerca de la denuncia formulada, así como de las consecuencias derivadas de la persistencia de su comportamiento, en el caso de que resulte probado.

La persona denunciada tendrá ocasión de exponer su versión de los hechos, bien refutando la denuncia total o parcialmente, bien admitiendo sus términos. En su caso, formulará el compromiso firme de desistir en su comportamiento y actitud en relación a la persona víctima del acoso.

La persona mediadora realizará un acta de la entrevista en la que se recoja lo anterior.

## 2. Entrevista persona mediadora - víctima

Si es posible, la persona mediadora convocará a una entrevista a la persona presuntamente víctima de acoso, informándole del proceso de denuncia realizado y de la entrevista con la persona denunciada, y recogiendo su opinión al respecto.

La persona mediadora realizará un acta de esta entrevista.

## 3. Reunión de conciliación

Previa conformidad de la presunta víctima, la persona mediadora convocará y mediará en una reunión entre ella y la persona denunciada, a fin de alcanzar una solución consensuada. En caso positivo, la persona mediadora elaborará un informe de conciliación que deberán firmar ambas partes.

## 4. Información a la Comisión

La persona mediadora dará traslado de ambas actas a la Comisión, y del informe de conciliación en su caso, con un dictamen sobre si considera que la denuncia queda oportunamente resuelta o no.

La Comisión dictaminará sobre el éxito de la resolución informal. En caso negativo, se proseguiría con la Resolución formal, indicando las acciones de investigación a realizar.

## D) Resolución formal

Este proceso se realizará en caso de que:

- El intento de resolución informal no sea exitoso, o
- La denuncia se refiera a casos muy graves.

Se realizará, preferiblemente, en el plazo máximo de un mes. Consta de los siguientes pasos:

### 1. Comunicación

La persona mediadora comunicará por escrito a la supuesta acosadora que se ha formulado una denuncia en su contra, informándole de sus derechos y deberes.

En caso de no haberlo hecho ya, la persona mediadora informará de la denuncia a la Comisión.

### 2. Investigación

A la vista de la información sobre la denuncia, la Comisión decidirá sobre:

**A.** Las acciones de investigación a realizar, que podrán incluir la recopilación de pruebas físicas (correos electrónicos, mensajes de textos, notas, y cualquier otra evidencia de la situación denunciada), y la realización de entrevistas tanto a las personas implicadas directamente, como a las que hayan sido posibles testigos.

**B.** La persona responsable de realizar dichas acciones, que será una de las personas mediadoras, salvo que sea incompatible por trabajar directamente o tener relación personal estrecha con la persona denunciada o la presunta víctima de acoso. En estos casos la Comisión designará a otra de las personas mediadoras o de la propia Comisión.

La persona responsable de las acciones de investigación (quien podrá recurrir, en caso necesario, a otras personas de apoyo) las realizará bajo las siguientes pautas:

- Mientras se desarrolle la investigación se evitará, en la

medida de lo posible, el contacto entre la persona que pueda estar sufriendo o haber sufrido el acoso, y la persona denunciada.

- La investigación tendrá una duración definida que no excederá de una semana, a menos que el caso concreto lo requiera.
- En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y de la identidad de las personas participantes en las acciones de investigación.

Al finalizar las acciones de investigación, la persona responsable de las mismas remitirá un informe completo y detallado a la Comisión.

### 3. Resolución

La Comisión, a la vista del informe, decidirá la gravedad del acoso realizado, la correspondiente sanción que se aplicará y si es o no procedente recurrir a la vía judicial.

Tomadas todas las decisiones por parte de la Comisión y aprobadas por Gerencia, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución, la cual puede ser recurrida si así se considerase necesario por una o ambas partes.

En caso de que alguna de las partes recurra la decisión de la Comisión, ésta podrá considerar oportuno continuar con la investigación o reafirmarse en su decisión, siendo esta inapelable.

NILSA procederá a ejecutar las sanciones establecidas por la Comisión.

La persona mediadora realizará un seguimiento continuo de las personas implicadas, para detectar y, en su caso, evitar, posibles represalias.



# INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Si queda demostrado que se ha producido acoso sexual o acoso por razón de sexo, se procederá a ejecutar las siguientes sanciones en función de la gravedad de los hechos, de acuerdo al Convenio Colectivo de trabajo del sector oficinas y despachos, de Navarra, serán las siguientes:

GRAVEDAD	FALTAS	SANCIÓN
Falta leve	Hacer comentarios halagadores sobre la apariencia física y la forma de vestir Hacer chistes o bromas sexuales Utilizar humor sexista	Amonestación verbal. Amonestación por escrito.
Falta grave	Enviar correos electrónicos de contenido sexual Preguntar sobre la vida sexual Realizar gestos o miradas insinuantes Provocar el contacto físico	Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

GRAVEDAD	FALTAS	SANCIÓN
Falta muy grave	<p>Pedir abiertamente relaciones sexuales</p> <p>Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras profesionales o amenazas</p> <p>Agredir sexualmente</p> <p>Utilizar la fuerza física o psicológica para intimidar</p> <p>Buscar quedarse a solas con la persona de forma deliberada e innecesaria</p> <p>Ignorar comentarios y menospreciar el trabajo de una persona por ser hombre/mujer</p> <p>No permitir realizar el trabajo adecuadamente por ser hombre/mujer</p> <p>Denegar permisos que corresponden por ser hombre/mujer</p> <p>Asignar tareas imposibles de lograr por ser hombre/mujer</p> <p>Asignar tareas de responsabilidad inferior a la categoría por ser hombre/mujer</p> <p>Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia</p> <p>Pedir citas con insistencia fuera del trabajo</p> <p>Besar o abrazar sin consentimiento</p>	<p>Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.</p> <p>Despido.</p>

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión valorará, como circunstancias agravantes, las siguientes:

- Reincidencia. La persona denunciada reincide en la comisión de actos de acoso.
- Coacción. Existen demostradas conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión o personas mediadoras.
- Discapacidad de la víctima. La persona que ha sido víctima del acoso sufre discapacidad física o mental.
- Consecuencias en el estado de salud de la víctima. El estado psicológico o físico de la víctima está gravemente deteriorado según acreditación médica.
- Temporalidad contractual de la víctima. El contrato de la víctima es de carácter temporal.
- El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción por parte de alguna persona a cargo de dicho proceso.
- El acoso se realiza por parte de alguna persona destinada en el Área de Recursos Humanos, superior directo o alguna persona miembro de la representación de trabajadores.
- Notoriedad. El acoso se ha realizado de manera pública, en presencia de varias personas.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa y se ha presentado con la intención de causar un daño o perjudicar la imagen de la persona denunciada o de la empresa, las sanciones recaerán en la persona denunciante.

# ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA FORMAL

Persona denunciante	
Nombre y apellidos	
Cargo / Puesto y Departamento	

Persona presuntamente víctima del acoso (si es distinta)	
Nombre y apellidos	
Cargo / Puesto y Departamento	

Persona denunciada	
Nombre y apellidos	
Cargo / Puesto y Departamento	

Objeto de la denuncia

Identificación de los hechos	
Fecha	
Hora	
Lugar	
Frecuencia	
Tipo de acoso	
Descripción detallada de los hechos	

Testigos del acoso	
Nombre y apellidos	
Departamento	

Firma de la persona denunciante	Fecha	Firma de la persona mediadora	Fecha



**Gobierno  
de Navarra**