



Planes de igualdad y Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

Nociones básicas para entenderlos

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.....	2
2.1. Obligación legal de realizar un plan de igualdad.....	2
2.2. En qué consiste el plan de igualdad	3
2.2.1. Inicio del plan de comunicación y creación de la comisión negociadora.....	3
2.2.2. Diagnóstico.....	3
2.2.3. Definición de objetivos y establecimiento de medidas.....	5
2.2.4. Seguimiento y evaluación	5
3. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	6
3.1. Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo	7
3.2. Compromiso de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras	7
3.3. Quién debe intervenir	8
3.4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: fases y vías de resolución.....	8
3.5. Formación e información	10
4. BIBLIOGRAFÍA.....	11

1. INTRODUCCIÓN

“La subordinación legal de un sexo a otro es incorrecta en sí misma, y es actualmente uno de los principales obstáculos para el desarrollo humano; y esto debe ser remplazado por el principio de perfecta igualdad, sin admitir poder o privilegio de un lado ni desventaja en el otro.”

(La esclavitud de las mujeres, John Stuart Mill¹, 1878).

Un siglo y medio después de esta afirmación, aún siguen existiendo trabas en nuestra sociedad que dificultan la consecución de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Para su logro, se están llevando a cabo políticas públicas de igualdad a nivel estatal, europeo y mundial, que han dejado atrás el debate teórico sobre esta cuestión, promoviendo las mismas oportunidades entre mujeres y hombres de forma real.

Para conseguir ir un paso más allá de la simple concienciación social, es necesario establecer un marco normativo cuyo objetivo sea el de promover y garantizar esta igualdad. En esta dirección, a nivel estatal encontramos su máximo exponente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) la cual tiene como finalidad *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”*.

En cuanto al ámbito laboral, esta misma ley en su capítulo IV, impulsa la adopción de medidas por parte de las empresas en aras de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la elaboración sus propios planes de igualdad.

Desde Egarsat hemos elaborado el presente manual para ofrecer de forma clara y concisa, unas nociones básicas para entender los planes de igualdad, así como los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo que deben abordar e incluir dentro de estos. Está dirigido a profesionales con responsabilidades en esta materia para ayudarles en el proceso de implantación de estos planes, junto con la propia LOIEMH y reales decretos que la desarrollan, así como la *“Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”* publicada por el Ministerio de Igualdad.

2. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

2.1. Obligación legal de realizar un plan de igualdad

La primera cuestión que abordan las empresas es saber si están o no obligadas a realizar e implantar un plan de igualdad (en adelante Pdl) en sus centros de trabajo. **La LOIEMH establece la obligatoriedad² para todas aquellas empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores³.**

Además de esta obligación vinculada al cómputo de las personas trabajadoras, la empresa puede verse obligada a su realización, cuando así lo establezca su convenio colectivo o ante un requerimiento por parte de la autoridad laboral (donde su elaboración e implantación sustituya una sanción).

¹ Filósofo inglés del siglo XIX, el cual publicó en 1869 el ensayo “La esclavitud de las mujeres”.

² Atendiendo al número de trabajadores que conformen la empresa, su aplicación será paulatina en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la citada ley.

³ Para la cuantificación del número de personas trabajadoras, consultar en el artículo 3 del RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, donde se expone como llevar a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa.

En cualquier caso, desde Egarsat recomendamos su realización aun cuando la normativa no obligue a ello, garantizando así, el deber de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, además de ser el marco idóneo donde integrar las medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2.2. En qué consiste el plan de igualdad

Una vez tomada la decisión de realizar el Pdl, es necesario conocer qué es y en qué consiste. La LOIEMH en su artículo 46 lo define como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* en el entorno laboral.

El desarrollo reglamentario de la mencionada ley⁴, señala el procedimiento a seguir para la elaboración de los Pdl, abarcando 4 etapas:

- Inicio de la comunicación entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- Realización de un diagnóstico inicial de la situación real de la empresa, donde se manifiesten las condiciones de la plantilla en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Elaboración e implantación de dicho plan, englobando a su vez una serie de fases sucesivas, en las que en cada una de ellas se establezcan unas acciones concretas a desarrollar de forma ordenada. Tras la consecución de una fase, podrá confeccionarse la siguiente.
- Seguimiento y evaluación del plan.

2.2.1. Inicio del plan de comunicación y creación de la comisión negociadora

El proceso se inicia con la **comunicación por escrito** de la empresa o de la representación legal de las personas trabajadoras a la otra parte con el propósito de iniciar el proceso de negociación necesario para elaborar el Pdl. Es decir, debe existir una determinación de las partes. Este es el punto de partida, a partir del cual se constituye la **comisión negociadora**, donde estarán representadas de forma paritaria ambas partes de la negociación y con una composición equilibrada de mujeres y hombres.

Su constitución es una acción preceptiva, por lo que debe realizarse para cumplir con la normativa aplicable. El hecho de que las personas trabajadoras no hayan ejercido su derecho de representación, no exime de esta obligatoriedad. Ante esta situación, la empresa no puede crear un comité *ad hoc* al respecto, ni delegar en otros comités, sino que debe contactar por escrito con los sindicatos más representativos del sector para formar la comisión negociadora.

2.2.2. Diagnóstico

Una vez constituida la comisión negociadora, es posible elaborar el **diagnóstico** de la situación de la empresa en términos de igualdad entre mujeres y hombres en distintas materias. Esta acción solo podrá realizarse por parte de la comisión, no pudiéndose externalizar a terceros.

Su objetivo es *“identificar y estimar, con indicadores cualitativos y cuantitativos, la desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”* según se desprende del artículo 7 del RD 902/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

⁴ Artículo 3 del RD 901/2020, del 13 de julio, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se expone como llevar a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico debe ser completo, exhaustivo y riguroso. Para ello, debe recopilarse toda la información necesaria para llevar a cabo un análisis que permita conocer la situación de igualdad entre mujeres y hombres, identificando tanto los puntos fuertes como las posibles desigualdades para así poder proponer recomendaciones de mejora.

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los criterios establecidos en el anexo del mencionado RD 902/2020, y su contenido no es arbitrario, puesto que el legislador, ha establecido un mínimo de aspectos que deben someterse a análisis, pudiéndose ampliar si así se acuerda en la comisión. En concreto, aparte de contener información básica de la empresa e información cuantitativa de la plantilla, también deben analizarse las siguientes materias:

Materia a analizar	
Proceso de selección y contratación	
Clasificación profesional	Análisis de las políticas de gestión de personal que ayudarán a identificar si existen desequilibrios o desigualdades.
Formación	
Promoción profesional	
Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres)	
Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Análisis de aspectos relacionados con la conciliación.
Infrarrepresentación femenina	Análisis de la representación de cada sexo en los puestos de responsabilidad.
Retribuciones	Análisis de la política retributiva de la empresa. Además, debe incluir una auditoría retributiva realizada de conformidad a lo establecido en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Comprobación sobre la existencia de mecanismos de detección y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. (<i>Materia que se trata con detenimiento en la tercera parte del presente documento</i>).

La “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, publicada por el Ministerio de Igualdad, ofrece una serie de herramientas para el análisis de cada una de estas materias, además de explicar detalladamente qué tipo de información debe recogerse en cada una de ellas.

Otras materias de análisis	
Seguridad, salud laboral y equipamientos	Análisis sobre la existencia de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Al respecto, Egarsat dispone de un código de buenas prácticas “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”, un manual muy útil para tratar estos aspectos.
Violencia de género	Análisis de las actuaciones o medidas que se han adoptado al respecto.
Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	Análisis del lenguaje e imágenes que se utilizan, así como de los canales de comunicación de la empresa.

⁵ Los planes de igualdad, deben incluir la auditoría retributiva, con el objetivo de “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en materia de retribución” Artículo 7.1 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además del análisis de estos aspectos, las empresas con más de 250 trabajadores que están sujetas a realizar los planes de igualdad, deben someter su registro retributivo a una auditoría, con el fin de obtener información sobre si este cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico en pro de la transparencia, establece “*el principio de igual retribución por trabajo de igual valor*” (Art. 4 RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres). Al respecto, “*un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*” (E.T. Art. 28.1).

Si bien la auditoría es obligada solo para aquellas empresas que deben realizar el Pdl, el registro retributivo deben llevarlo a cabo de forma anual⁶ todas las empresas sobre todos los trabajadores y, en este, deben constar datos cuantitativos como la media aritmética y la media en función del sexo, de la clasificación profesional y de cualquier otro sistema de clasificación aplicable y datos cualitativos donde se expongan los datos mencionados en función del trabajo de igual valor.

2.2.3. Definición de objetivos y establecimiento de medidas

Este análisis es el punto de partida mediante el que la comisión negociadora, puede detectar las dificultades en materia de igualdad que existen en la empresa, pudiendo definir las prioridades en cuanto a ámbitos de actuación, y estableciendo unos **objetivos generales y específicos**, así como el tipo de medidas concretas a realizar.

A este respecto, no cabe ningún tipo de declaración de intenciones, los objetivos y las medidas deben ser concretas, medibles y evaluables. Para ello debe especificarse el motivo que los sustenta, la discriminación subyacente detectada, qué se pretende erradicar y cómo se conseguirá. Por ejemplo, si se ha detectado la existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres, un posible objetivo sería establecer que este se reduzca en un 5% en el plazo de 2 años.

Con los objetivos establecidos, la comisión negociadora podrá definir, mediante acuerdo, qué **medidas** se llevarán a cabo en la empresa para eliminar la discriminación y/o desigualdades detectadas. Para ello, es necesario asignar los recursos, humanos y materiales, así como determinar los plazos de su implantación y un responsable encargado para que se lleven a cabo.

2.2.4. Seguimiento y evaluación

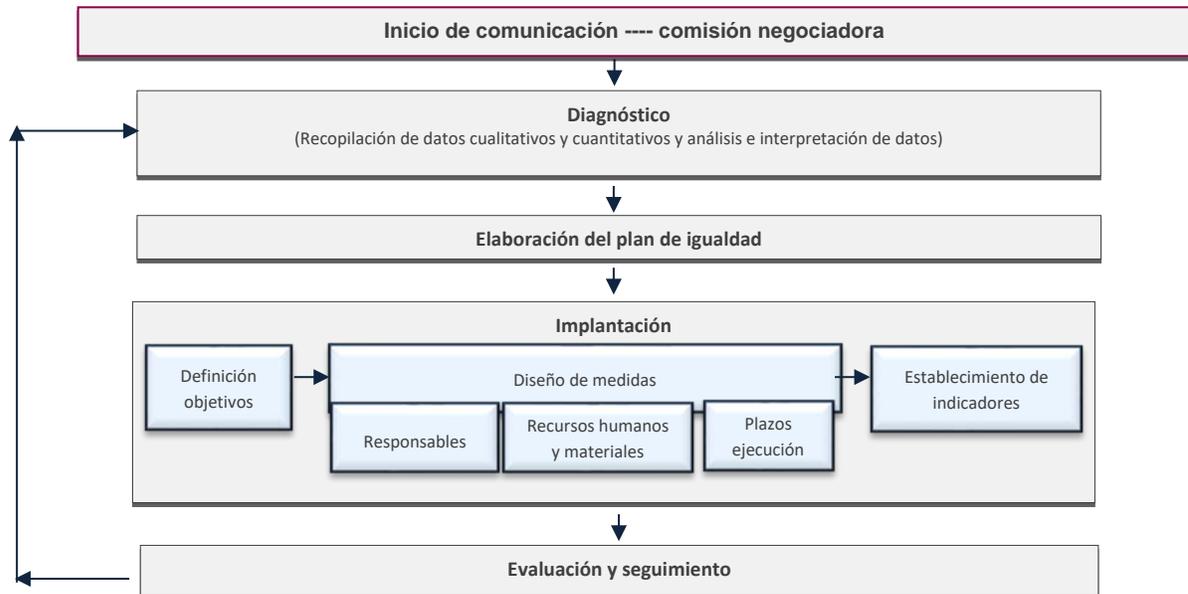
Aunque el Pdl se plasme en un documento, este debe “*estar vivo*” y en continua revisión, por lo que es necesario **establecer indicadores** que, mediante un sistema de seguimiento, permitan evaluar el desarrollo de las acciones llevadas a cabo conforme a lo establecido y acordado por la comisión. A tal efecto, se designará un **órgano concreto de vigilancia**⁷, encargado de valorar el grado de consecución de los objetivos marcados y el cumplimiento e impacto de las medidas implantadas.

Atendiendo al RD 902/2020, artículo 6, se llevará a cabo, como mínimo “*una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento*”.

⁶ Será de carácter anual, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro. Art. 5.4 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

⁷ Entendido este como un grupo de personas en el que deban participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y en la medida de lo posible con una composición equilibrada entre mujeres y hombres (artículo 5 RD 901/2020).

Figura 1-. Fases del plan de igualdad



Por último, señalar la necesidad de definir una política empresarial sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que envuelva todo el diseño e implantación del Pdl y sea difundida a todo el personal interno, e incluso publicitada a nivel externo (proveedores/clientes), por ejemplo, mediante la web de la empresa.

3. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como se ha señalado anteriormente, todas las empresas con 50 o más trabajadores están obligadas legalmente a diseñar e implantar un Pdl, previo diagnóstico de distintas materias, como es la comprobación sobre la existencia de mecanismos de prevención, detección y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo. En este aspecto la LOIEMH se pronuncia explícitamente en su artículo 48, en el cual señala la obligación de que **toda empresa**, independientemente de su número de trabajadores, debe establecer medidas específicas para prevenir este tipo de acoso.

Esta ley, ha dado un gran paso en esta dirección prohibiendo tales acosos, en línea con nuestro marco normativo, como la Constitución Española⁸ o el Código Penal⁹, en el cual el acoso sexual constituye un delito.

En materia de prevención de riesgos laborales, la Inspección de Trabajo se ha pronunciado al respecto en su Criterio Técnico 69/2009¹⁰, considerando como falta grave la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas frente a la violencia de género en el ámbito laboral. Estas particularidades, justifican una mención aparte de este apartado.

⁸ Constitución Española. Artículo 14, capítulo II Derechos y Libertades "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

⁹ El código penal tipifica como delito el acoso sexual.

¹⁰ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

3.1. Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Lograr ser una empresa respetuosa con todas las personas trabajadoras, ofreciendo igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, pasa necesariamente por prevenir el acoso sexual y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En este sentido, la LOIEMH define el **acoso sexual** como: *“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”* (artículo 7.1.).

Y, el **acoso por razón de sexo** como *“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”* (artículo 7.2.).

3.2. Compromiso de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras

Con el objetivo de promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, las empresas deben arbitrar procedimientos específicos, ofreciendo los pasos a seguir ante posibles denuncias.

En primer lugar, la dirección de la empresa debe manifestar de forma explícita, clara y concisa, su **compromiso de erradicar el acoso**, declarando que no tolerará ningún tipo de conducta que vulnere la libertad y el respeto entre su plantilla, que pueda dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Este debe basarse en principios fundamentales como:

- Reconocimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como un compromiso transversal de la empresa.
- Adopción de medidas positivas que garanticen esta igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Compromiso de prevenir cualquier conducta y/o manifestación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Tolerancia cero hacia comportamientos de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales o con el sexo de la persona, que atente contra la dignidad de la persona.

Es recomendable que este compromiso se encuentre en documentos como la carta de la dirección, la memoria institucional o el manual de acogida, por ejemplo.

Todo el personal debe ser conocedor, y por lo tanto estar informado acerca de:

- El tipo de acciones positivas que se llevarán a cabo para promocionar condiciones de trabajo que garanticen un entorno de trabajo sin ningún tipo de discriminación. Actuaciones lideradas por la gerencia y aplicables a todas las personas que forman la plantilla. Estas acciones, a su vez, deben contemplarse e integrarse en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, como medidas preventivas que garanticen la salud de las personas trabajadoras.
- La existencia de un **protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, donde se expongan los pasos a seguir ante la presentación de una denuncia, para que pueda resolverse dentro de la empresa.
- Asimismo, es importante que la plantilla esté sensibilizada en la materia, asumiendo parte de su responsabilidad. En este sentido debe tomar conciencia de su comportamiento, adoptando las actitudes adecuadas en relación al rol de mujeres y hombres.

Es preciso informar sobre el hecho de que la víctima tiene derecho, además, a realizar una denuncia a través de medios externos, solicitando la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, o ante la jurisdicción civil, laboral o penal si así lo considera necesario.

3.3. Quién debe intervenir

Es indispensable nombrar a una **persona de referencia** a quien se le presente la denuncia. En el protocolo debe constar su nombre y forma de contacto (teléfono, email, etc.), así como una persona suplente.

Además de los conocimientos teóricos y procedimentales, es necesario que la persona de referencia esté entrenada y habituada a realizar una escucha activa. Asimismo, es primordial que disponga de una formación específica en esta materia, pues es la encargada de:

- Recibir la comunicación o la denuncia.
- Informar sobre los derechos de la persona afectada y acompañarla en todas las fases del protocolo.

Por otra parte, deberá constituirse una **comisión instructora y de seguimiento**, cuya función es investigar las denuncias que se presenten, y posteriormente emitir un **informe vinculante** sobre la existencia o no de acoso y, si es necesario, ofrecer unas recomendaciones. Esta comisión debe:

- Estar constituida como mínimo por dos personas, una de ellas representando a la empresa y la otra a las personas trabajadoras.
- Incluir alguna de las personas de referencia.
- Valorar si además de estar formada por personal interno de la empresa, también es posible que intervenga personal externo, siendo así una comisión mixta.

3.4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: fases y vías de resolución

Todo protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo debe regirse por unos principios que, de garantizarse, ofrecerán confianza a la plantilla acerca del protocolo y sobre la forma de proceder por parte de la empresa. Los principios fundamentales son:

- Confidencialidad. Debe respetarse la privacidad de la información recibida y recopilada durante todo el proceso.
- Respeto a la intimidad. En todo momento, la empresa debe actuar con respeto y discreción hacia todas las personas afectadas.
- Trato justo. Es preciso garantizar una imparcialidad hacia todas las personas implicadas, incluida la persona presuntamente acosadora, a quien se le aplicará el principio de presunción de inocencia hasta que los hechos denunciados se demuestren.
- Protección ante posibles represalias. Debe garantizarse que ninguna persona implicada en el procedimiento sufra represalias.
- Celeridad. Sin demora alguna, deben iniciarse las actuaciones pertinentes para resolver la situación lo antes posible.

Con estos principios como pilares, el protocolo responde a tres fases: comunicación de la situación de acoso, investigación de los hechos y resolución de la situación, que explicamos a continuación:

► Fase de comunicación

Fase en la cual la persona afectada o bien cualquier otra que advierta una situación de acoso, puede realizar la **comunicación de los hechos** a la persona de referencia, quien a su vez:

- Informará de ello a la comisión instructora y de seguimiento.
- Asesorará a la persona afectada sobre el protocolo y los pasos que debe emprender en el caso que quiera denunciar los hechos transcurridos, además de explicarle sus derechos y las obligaciones de la empresa en esta materia.

- Asimismo, puede proponer a la dirección de la empresa medidas cautelares, que se llevarán a cabo hasta la resolución de la situación, con el objetivo de separar la presunta persona acosadora de la víctima. En ningún caso puede obligarse a la persona denunciante a cambiar de puesto de trabajo, horario, etc.

Esta fase se resuelve de tres formas distintas:

- Formalizando la denuncia por parte de la persona afectada.
- No presentándose denuncia por parte de la persona afectada, aunque la persona de referencia considere que hay alguna evidencia de acoso y decida informar de ello a gerencia para que se intensifiquen las medidas preventivas en este sentido, o se adopten las actuaciones que considere necesarias.
- Cerrándose el proceso al no formalizarse denuncia por parte de la persona acosada, ni considerarse por parte de la persona de referencia que haya indicio de acoso.

En ningún caso la denuncia puede ser anónima. Por ello es esencial y necesario que las personas confíen en el protocolo y en su garantía de confidencialidad (incluido como uno de los fundamentos básicos de la declaración de principios mencionada en el apartado anterior).

► Fase de investigación

A raíz de la denuncia, en la cual debe constar un relato lo más completo y descriptivo posible de los hechos, la comisión de instrucción y seguimiento, investigará exhaustivamente los mismos para finalmente poder emitir un **informe vinculante** sobre la existencia o no de acoso. Para poder emitir este informe:

- Deberá reunirse primero con la persona que denuncia y posteriormente hacerlo con la persona denunciada. En este supuesto, la carga de la prueba se invierte. Es decir, corresponde a la persona denunciada demostrar que su conducta es adecuada.
- Entrevistará a los posibles testimonios de los hechos.
- Podrá solicitar asesoramiento externo a una persona experta en acoso sexual o por razón de sexo.

A raíz de las pruebas, la comisión, de forma consensuada, deberá establecer si aprecia indicios o no de acoso y hacerlo constar así en el informe.

La investigación, así como su resolución, deben hacerse con celeridad, sin demoras injustificadas para poder emitir cuanto antes una resolución al respecto.

Todas las personas que intervienen en el proceso (persona de referencia, comisión de intervención, personal externo, testigos, acompañantes del denunciante y denunciado, etc.) tienen la obligación de preservar la confidencialidad y de guardar sigilo, actuando con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de todas las personas afectadas.

► Fase de resolución

Una vez la comisión haya elaborado el informe, la dirección de la empresa debe emitir una resolución que contenga el resultado del informe en cuanto a la existencia o no de acoso.

- Si de las pruebas se deduce su existencia, la dirección de la empresa, en función de las sugerencias dadas por parte de la comisión instructora, deberá tomar las actuaciones correctoras pertinentes, y si corresponde, abrir un expediente sancionador, pudiendo llegar incluso al despido disciplinario del agresor (atendiendo al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de la empresa).
- En el caso de que no se aprecien indicios de acoso se hará constar, también en el informe y se procederá al archivo de la denuncia.

En todo caso, por ser una obligación legal, el denunciante y el denunciado deben disponer de una copia de esta resolución.

► **Fase de seguimiento y control**

La comisión investigadora, deberá verificar que se han llevado a cabo los acuerdos adoptados y realizar el seguimiento de las acciones y medidas adoptadas, así como de su resultado.

En el supuesto en el que se haya probado la existencia de indicios de acoso, y a la persona agresora no se le haya rescindido el contrato, deberá llevarse un seguimiento activo por parte de la empresa.

3.5. Formación e información

Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, implica realizar distintas acciones informativas y formativas que deberán adecuarse a todas las personas de la empresa a diferentes niveles, en función de si son destinatarias de dicho protocolo o bien forman parte de la dirección y/o de las personas que intervienen en su elaboración y ejecución:

- Formación básica dirigida a toda la plantilla, a través de la cual debe asegurarse, como mínimo que esta:
 - Conoce la política de la empresa en relación al acoso.
 - Sabe cómo acceder al protocolo. Para ello, la dirección debe asegurar que el protocolo esté en un lugar accesible, tanto para personal interno, como para personal externo¹¹ (proveedores, clientes, etc.).
 - Comprende qué es y qué no es acoso, así como qué conductas son consideradas como tal, con el objetivo de aprender a identificar posibles indicios de acoso.
 - Conoce el proceso a seguir en la comunicación o denuncia de la situación de acoso.
- Dirección, personas con responsabilidad de mando o que intervienen en el procedimiento de actuación del protocolo. Además de lo mencionado anteriormente, deberán disponer de formación más especializada en la cual adquieran:
 - Conocimientos más profundos de la legislación en esta materia, y de cómo elaborar y ejecutar un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Habilidades resolutivas para actuar con celeridad ante una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Asimismo, las personas de referencia, deberán trabajar y fomentar sus habilidades socio-afectivas, ya que las mismas son necesarias en su interlocución con el denunciante y el denunciado.

La presente guía ofrece una visión global sobre la materia, asentando los conocimientos básicos y necesarios para los profesionales que quieran elaborar un Pdl y/o un protocolo para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, sobre la base de la normativa aplicable, así como los manuales y herramientas publicadas por distintas administraciones públicas sobre dichos planes y protocolos.

¹¹ El acoso sexual o por razón de sexo, no solo puede darse entre el personal interno de la empresa, sino que puede suceder entre personas externas a la organización versus personas trabajadoras internas.

4. BIBLIOGRAFÍA

Marco normativo

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>
- Real Decreto 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. «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87503 a 87513 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902>

Otras publicaciones

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_507.pdf/ea11e310-ef40-4572-bf27-fd4fa908523b
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Guía Para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas (2021). Ministerio de igualdad
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (2021). Ministerio de Igualdad.
- Miembros de la Comisión de Igualdad y Tiempo en el Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Miembros del Grupo Técnico de Acoso. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa (2021). Generalitat de Catalunya.