

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea

## JUSTIFICACIÓN:

El Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea cuenta desde 2010 con un procedimiento para la prevención y resolución de los conflictos internos, el Protocolo P14 de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto, acoso u otro tipo de violencia interna en el trabajo, que recoge también el acoso sexual.

Sin embargo, la trasposición de distintas legislaciones de carácter nacional e internacional hacen necesaria la creación de un protocolo propio que aborde el acoso sexual y por razón de sexo en el Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea.

## LEGISLACION DE REFERENCIA:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Convenio O.I.T. Nº 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, aprobado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del

Senado, reunidas en sesión conjunta, el día 21 de septiembre de 2021. BOCG Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021.

- I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos. (2023-2026)

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente protocolo de salud es establecer un procedimiento, desde un enfoque interseccional y con perspectiva de género, para facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, que ayude a prevenir y resolver las situaciones que puedan producirse en el Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea, en sus fases más tempranas, apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise, creando un entorno de trabajo saludable y libre de cualquier conducta inaceptable para las personas que prestan sus servicios en el SNS-O-.

## ALCANCE

El presente Protocolo de actuación será de aplicación a todo el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea, incluidas las personas en prácticas y/o formación.

En los casos en los que esté involucrado personal de diferentes ámbitos / organizaciones, los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de ambas se coordinarán para consensuar la forma de abordar la situación en base al presente procedimiento de actuación.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- La Dirección del SNS-O manifiesta su compromiso de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y ante cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, y desaprueba cualquier conducta inaceptable en el trabajo. El SNS-O apuesta por alcanzar entornos de trabajo seguros, con unas relaciones laborales sanas basadas en la libertad y el respeto entre las personas, libres de cualquier tipo de conducta inaceptable, donde no se dé cabida a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, desde un enfoque de género y respeto a los derechos fundamentales en todo el procedimiento.

## **Garantías**

### **Respeto**

A lo largo de todo el Procedimiento de Investigación se garantizará el respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas implicadas podrán acudir a las entrevistas acompañadas si así lo desean.

### **Confidencialidad / derecho a la información**

En todas las fases de la investigación se garantizará el carácter confidencial de la información aportada por la persona que inicia el procedimiento. En ningún caso se trasladará a la otra parte la información textual aportada por esta persona, ni la de las otras personas que vayan a ser citadas.

Al tratarse de un Procedimiento de salud no existe la obligación de aportar a terceros/as implicados/as toda la información recogida, la Comisión de investigación y/o el Servicio de PRL aportarán una comunicación sucinta de los hechos que se hayan notificado.

### **Plazos**

EL SPRL junto con la Dirección de Profesionales o en su caso la Comisión de Investigación se comprometen a adoptar un informe de recomendaciones en el plazo de máximo de tres meses tras la recepción de la notificación. Este plazo podrá ser prorrogado, excepcionalmente, por otros tres meses en los casos en que así se precise.

### **Colaboración**

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración conforme a lo establecido en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Medidas cautelares**

En el caso que la situación así lo requiera se adoptarán medidas cautelares para la protección a la víctima y/o denunciante. En ningún caso, estas

medidas podrán suponer la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni un recorte a sus derechos. Estas medidas podrán ser adoptadas ante cualquier persona adscrita al SNS-O, independientemente de su condición contractual.

Así mismo, se adoptarán las medidas oportunas para evitar que cualesquiera de las personas participantes en el proceso puedan sufrir represalias por este motivo.

## DEFINICIONES

- a) La expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el **acoso sexual**.  
(Art. 1, Convenio 190 OIT)

## Acoso Sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

Se trata de comportamientos:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Cuyo objetivo es atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

### Verbales:

- Hacer un chantaje sexual, por la cual la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder el mantenimiento del empleo o de ciertos beneficios o condiciones de trabajo, tales como la posibilidad de promoción laboral, el acceso a la formación, el aumento salarial o la posibilidad de traslado, entre otros.
- Amenazar con la difusión no consentida de imágenes o vídeos de la persona con contenido sexual (porno venganza).
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- Hacer observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, así como abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Hacer insinuaciones o peticiones de favores sexuales.
- Amenazar con represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Preguntar sobre la vida sexual.
- Invadir o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Llamadas telefónicas sobre cuestiones de índole sexual.
- Propositiones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes.
- Indirectas o comentario obscenos.

## No Verbales:

- Gestos o movimientos obscenos reiterados.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico u otros medios telemáticos de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Contactos por redes sociales indeseados sobre cuestiones de índole sexual.
- Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth. (Ciberflashing).
- Publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios y vestuarios.

## Físicas

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con una persona de manera innecesaria.
- Realizar un contacto físico deliberado y no deseado (tocamientos, roces, pellizcos, ...)
- Realizar un acercamiento físico excesivo e innecesario

## Acoso sexual ambiental

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. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## 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” (Art. 7.2, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres). Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de elementos conformadores como pueden ser:

- a. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c. Que no se trate de un hecho aislado.
- d. 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 tienen que ver con las funciones reproductivas y 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 estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Todo ello sin perjuicio, en caso de resultado pluriofensivo, de que puedan concurrir otros comportamientos que puedan agravar y constituir también conductas susceptibles de infracción. 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.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que

puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, se debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se puede manifestar de diferentes formas:

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizadas por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer. El acoso por razón de sexo consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, puede tener como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

## Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: Ejemplos.

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:

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) 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:

- 1) Amenazas y agresiones físicas.
- 2) Amenazas verbales o por escrito.
- 3) Gritos y/o insultos.
- 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultar basándose en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Realizar acoso ambiental por razón de sexo.

## **VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

## Fase de Prevención:

Con el objetivo de sensibilizar a toda la plantilla y dar a conocer este Protocolo de salud el Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea difundirá el presente Protocolo entre todo su personal, utilizando, entre otros canales de comunicación los siguientes: la intranet sanitaria AUZOLAN, el correo corporativo, a través de las y los responsables directos y a través de los y las representantes sindicales.

En la oferta formativa se ofrecerán anualmente acciones formativas para sensibilizar y dar a conocer el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Además, se programarán acciones formativas específicas en igualdad de género y en promoción de relaciones interpersonales saludables.

Se ofertarán así mismo, acciones formativas dirigidas a quienes son responsables de los equipos con el objeto de que sean capaces de identificar de manera temprana cualquier conducta inaceptable entre el personal a su cargo y que dispongan de las herramientas para su gestión.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales junto con el Servicio de desarrollo Profesional y Participación llevarán cabo el análisis de las necesidades formativas en esta área, así como el diseño de las distintas acciones formativas para favorecer la adquisición de las competencias necesarias para fomentar espacios de trabajo libres de cualquier tipo de conducta inaceptable y /o acoso sexual o por razón de sexo.

## Fase de INTERVENCIÓN:

1. **NOTIFICACIÓN:** La notificación de la conducta inaceptable o de la posible situación de acoso sexual o por razón de sexo se hará vía el Anexo b. Esta notificación la podrán realizar la persona agredida, la persona responsable directa, su representante sindical o cualquier otra persona con el consentimiento de la presunta víctima.

Podría también servir la notificación de carácter anónimo, sin perjuicio de lo anterior, a cuyo fin se ha habilitado la siguiente dirección de correo electrónico [sprlpsicologia@navarra.es](mailto:sprlpsicologia@navarra.es).

En esta dirección electrónica Se recibirán los anexos b referidos a acoso sexual y/o por razón de sexo y todas comunicaciones relacionadas con esta materia.

2. **ANÁLISIS:** Las psicólogas del SPRL se pondrán en contacto con la persona notificante y junto con la persona designada de la Dirección de Profesionales correspondiente analizarán la situación notificada, y establecerán las actuaciones a emprender.
3. **VALORACIÓN EXISTENCIA DE CONDUCTAS INACEPTABLES:** La Dirección de Profesionales junto con el SPRL tras mantener entrevistas individuales con las partes objeto de la notificación y aquellas otras personas que estimen oportuno determinarán la existencia o no de conductas inaceptables y/o indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
4. Cuando **NO SE VALORE LA EXISTENCIA DE CONDUCTAS INACEPTABLES** con toda la información recogida se realizará un informe de valoración de la situación y se propondrán las medidas preventivas y organizativas específicas con el objetivo de evitar futuros conflictos de este tipo y fomentar entornos saludables y respetuosos de relación interpersonal.
5. Cuando **SE SOSPECHEN INDICIOS DE CONDUCTAS INACEPTABLES** se propondrá la apertura de una Comisión de Investigación para analizar la situación notificada.

6. **COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:** Tendrá por objeto el análisis de la situación planteada y deberá elaborar un informe detallado de la situación, objetivando si existen o no posibles conductas inaceptables o si hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.

7. **COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.** La Comisión estará conformada por una persona de cada uno de estos ámbitos:

- Una persona de la Dirección de Profesionales del ámbito correspondiente.
- Una Psicóloga del SPRL.
- Un o una TAP rama jurídica.
- Un o una representante de los Sindicatos.
- Un o una Técnico de Igualdad.

Las personas que componen la Comisión estarán sujetas a las causas de abstención y recusación legales, como por ejemplo no mantener relación de amistad o enemistad manifiesta con las personas objeto de estudio. Todas las personas que componen la Comisión de investigación estarán obligadas a mantener el secreto profesional y la debida confidencialidad con las informaciones que se manejen a lo largo de todo el proceso de investigación.

Quienes integran la Comisión de investigación deberán tener conocimiento en materia de igualdad y violencia de género para participar en ella.

La Comisión de Personal o cualquier otro órgano de participación sindical que se acuerde con lo Sindicatos, designará a una persona con conocimiento en materia de igualdad y violencia de género para participar en la comisión de investigación y establecerán el orden de prelación a seguir en caso de proceder a la constitución de la Comisión Investigadora.

8. **RESOLUCION DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.** La Comisión emitirá un informe en un plazo máximo de tres meses.

- En el caso de que **no se observen indicios** de comportamientos calificables como acoso sexual o por razón de sexo la Comisión hará un informe proponiendo medidas para restablecer las relaciones de colaboración necesaria para la realización del trabajo, mejora de la gestión de los conflictos o cualquiera otro aspecto psicosocial que haya sido identificado como desfavorecedor;

pudiendo proponer la realización de una Evaluación de Riesgos Psicosociales o una actuación psicosocial específica.

- En el caso de que **se observen indicios** de comportamientos calificables como acoso sexual o por razón de sexo la Comisión hará un informe a la Dirección correspondiente proponiendo la apertura de un expediente disciplinario y un informe al Ministerio Fiscal.

9. **ATENCIÓN A LA SALUD.** A lo largo de todo el proceso el Servicio de Prevención garantizará que la víctima reciba la ayuda psicológica y/o sanitaria que pudiese necesitar, derivándole para ello a los recursos existentes en materia de atención a víctimas de violencia de género a través del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI), de la Oficina de Atención a la Víctima o vía Mutua Navarra.

Así mismo, el Servicio de Prevención en sus funciones de vigilancia de la salud prestará atención a lo largo de todo el proceso a la víctima y al resto de las partes si así lo requieren.

DIAGRAMA DE ACTUACIONES

