

PARLAMENTO DE NAVARRA NAFARROAKO PARLAMENTUA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y CUALQUIER OTRA FORMA DE ACOSO EN EL PARLAMENTO DE NAVARRA

CONTENIDO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo general.....	4
2.2. Objetivos específicos	4
3. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	5
3.1. Ámbito estatal.....	5
3.2. Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra	5
3.3. Ámbito comunitario	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
5. DEFINICIONES.....	6
6. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN.....	9
7. VIAS PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO.....	10
• 7.1. Procedimiento interno	12
• 7.1.1. Disposiciones generales	12
• 7.1.2. Fases del procedimiento	13
7.2. Vía disciplinaria.....	16
7.3. Vía judicial.....	16
8. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, Y PUBLICIDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	17
9. ANEXOS.....	18
9.1. Modelo de instancia a presentar a la Secretaría General.....	18
9.2. Modelo de denuncia de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	19
9.3. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas intervinientes en la tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	20
9.4. Glosario de Términos.....	21
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y PÁGINAS WEB DE INTERÉS.....	24
10.1. Bibliografía.....	24
10.2. Páginas web de referencia.....	24

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El Parlamento de Navarra hace público su compromiso de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

Partiendo de esta premisa, y dentro de las actuaciones previstas en el I Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Parlamento de Navarra, presentado ante la Mesa de la Cámara en su sesión del 20 de junio de 2016, se presenta este Plan de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualquier otra forma de acoso en el entorno laboral.

De acuerdo con este compromiso asumido, declara que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier tipo de acoso representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos asumidos.

Es por ello que el Parlamento de Navarra se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral, o cualquier otro tipo de acoso.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias que en ese sentido pudieran presentarse.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, y con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se presentará ningún tipo de represalia, ni contra las personas que presenten quejas, denuncias o reclamaciones ni contra las personas que participen del proceso de resolución.
- Sancionar las conductas de cualquier tipo de acoso con arreglo a lo establecido 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, con independencia de lo que establezca la legislación penal.

Por ello, para llevar a cabo este compromiso, el Parlamento de Navarra, exige de todas las personas que integran la organización y prestan servicios en la misma, en especial de aquellas que ocupan puestos directivos o mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que mantengan relaciones profesionales ya se trate de plantilla, proveedores, ciudadanía o personal de empresas de servicios con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a estos comportamientos, actitudes o acciones, no ignorarlos, no tolerarlos, manifestando el desacuerdo, impidiendo se repitan o agraven, comunicándolo a la persona designada al efecto, y prestando apoyo en todo momento a las personas que lo sufren.

Por su parte, el Parlamento de Navarra, se compromete a establecer las medidas siguientes:

- Diseño de un protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de acoso.
- Difusión del protocolo entre todas las personas que pertenecen a la plantilla, personal funcionario, contratado o eventual, grupos parlamentarios y personal de entidades externas que prestan servicios en el mismo.
- Distribución del protocolo por medio de la intranet, tablón de anuncios, y correo electrónico. Asimismo se divulgará entre las empresas que prestan servicios al Parlamento de Navarra con el fin de que sus plantillas tengan conocimiento del mismo.
- Dentro del marco del I Plan de Igualdad, se compromete a hacer labores de difusión, de sensibilización, de prevención, como actuaciones complementarias, para fomentar en la organización una cultura preventiva respecto de estos temas.

2. OBJETIVOS.

Con el fin de proteger la dignidad, libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización así como lograr un entorno de trabajo seguro y respetuoso, se establecen los siguientes objetivos:

2.1. Objetivo general

Evitar y erradicar las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o acoso laboral en el Parlamento de Navarra y en los organismos dependientes de éste y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

Dar a conocer a todo el personal, parlamentarios y parlamentarias, dicho procedimiento, así como impartir la formación adecuada que ayude a orientar, presentar sus reclamaciones e iniciar una investigación, si procede.

2.2. Objetivos específicos

- Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso laboral.
- Definir e implantar una política contra todas las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso laboral a través de un Protocolo de actuación.
- Disponer e implantar las medidas necesarias para prevenir las situaciones mencionadas (actuaciones proactivas).
- Establecer el procedimiento de actuación específico para el abordaje de una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso laboral (actuaciones reactivas).
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas que se sientan acosadas, aplicando las medidas que en cada caso procedan para que se encuentren protegidas, acompañadas y valoradas y en ningún momento vean mermada su dignidad o sientan que su caso no es tratado con la diligencia y confidencialidad que requiere.
- Facilitar el conocimiento del Protocolo a todo el personal de la Cámara, funcionariado y contratado, así como a los parlamentarios y parlamentarias. Se

hará llegar también el Protocolo a las empresas contratadas que trabajan de manera habitual en el edificio.

3. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.

La Constitución Española consagra en su art. 14 como derecho fundamental de todas las personas el principio de igualdad, señalando que *“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”*.

Para su efectividad, el 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”*.

Asimismo, se reconocen en varios artículos los derechos fundamentales de las personas, derechos que son inviolables y que le son inherentes a la persona por el solo hecho de serlo, derecho a la vida, al desarrollo de su personalidad, a la no discriminación, derecho al honor y otros, que se refirieren al ámbito de la igualdad y la no discriminación.

3.1 Ámbito estatal

Partiendo de los postulados constitucionales, encontramos en el Estado diversas leyes que, o desarrollan en su totalidad, o bien integran en algún artículo el principio de igualdad:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, donde se prohíben expresamente el acoso sexual y acoso por razón de sexo y se promueve la elaboración de protocolos de acción.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: art. 14 h); art. 53; art. 95.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social: Art. 28.1 d).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores: Art. 4.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3.2 Ámbito de la Comunidad Foral de Navarra

En la Comunidad Foral Navarra diversas Leyes y textos desarrollan en su totalidad el tema de la igualdad y la no discriminación, o bien lo integran en algún artículo:

- Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.

- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010, donde se establece entre sus objetivos, la mejora del abordaje de la salud laboral de las mujeres, entre las que se encuentran el acoso sexual y psicológico.

3.3 Ámbito comunitario

Y en el ámbito comunitario encontraríamos, entre otras, las siguientes:

- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad del personal del Parlamento de Navarra (personal funcionario, contratado y eventual), así como a las trabajadoras y trabajadores de entidades externas que prestan sus servicios en el Parlamento de Navarra, 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 a arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como a atender adecuadamente las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. De igual modo se tratarán aquellas situaciones de acoso laboral que puedan producirse.

El protocolo también se aplicará a aquellas personas que hagan uso de las instalaciones de la Cámara y que consideren que han sido objeto, por parte de su personal de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso o violencia.

Por otra parte, en el caso de que la autoría del acoso hubiere sido atribuida a una persona trabajadora de una empresa externa, el Parlamento de Navarra se dirigirá a la empresa o entidad externa con el objeto de que adopte las medidas oportunas que eviten radicalmente la situación de acoso.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberá respetar la igualdad, integridad física y moral y dignidad de las personas, evitando cometer conductas que puedan constituir supuestos de acoso, tanto psicológico, sexual y por razón de sexo, como cualquier tipo de violencia física o verbal. Cualquier persona que forme parte de la Cámara y que estime haber sido víctima de cualquier tipo de acoso, puede presentar una queja o denuncia según el procedimiento establecido.

5. DEFINICIONES.

Las definiciones que constituyen el punto de partida de nuestro marco normativo se recogen en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres, donde se establece que se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y se definen de la siguiente forma:

- **El acoso sexual**

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, y que afecten o puedan afectar al empleo o a las condiciones del mismo a fin de obtener favores sexuales, o, en todo caso, crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por lo tanto, el acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas:

- ✓ En la medida en que las conductas (aunque no se hayan producido de manera reiterada ni sistemática) no son deseadas, y por ende, son rechazadas por la persona que las recibe.
- ✓ En que incorporan conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales (verbales, no verbales o físicas).

A título de ejemplo, algunos comportamientos, que de forma aislada o en relación con otros, pueden ser considerados como **acoso sexual**:

Verbal

- ✓ Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual.
- ✓ Difundir rumores de carácter sexual, realizar preguntas sobre la vida sexual de una persona.
- ✓ Comentarios obscenos. Propositiones de carácter sexual directas o indirectas.
- ✓ Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.

No verbal

- ✓ Miradas lascivas.
- ✓ Gestos obscenos.
- ✓ Notas, correos electrónicos, etc. con contenido sexual, que propongan, inciten, o presionen a mantener relaciones sexuales.
- ✓ Utilización de fotografías, imágenes o dibujos de contenido sexual explícito.

Físico

- ✓ Acercamiento físico excesivo.
- ✓ Tocamientos, o roces innecesarios.
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.
- ✓ Buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona de manera innecesaria.
- ✓ Agresiones físicas.

- **El acoso por razón de sexo**

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento que usa los estereotipos de género (por ejemplo se basa en prejuicios, ideas preconcebidas o se tiene un trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo o su opción sexual), con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual de las personas, o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas:

- ✓ En la medida en que las conductas (a diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición) no son deseadas, y por ende, son rechazadas por la persona que las recibe.
- ✓ Se relaciona con el sexo de una persona.
- ✓ Produce un atentado contra la dignidad de la persona.

Algunos comportamientos, que a título de ejemplo, pueden ser considerados como **acoso por razón de sexo**:

- ✓ Atentar contra la dignidad de una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer.
- ✓ Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
- ✓ Atentar contra la dignidad de un/una trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se atribuye a su 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.
- ✓ Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la orientación o ideología sexual.
- ✓ Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- ✓ Impartir órdenes vejatorias.
- ✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades y competencias intelectuales de una persona por razón de su sexo.
- ✓ Utilizar humor sexista.
- ✓ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- ✓ La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ✓ La agresión física.

- **El acoso laboral**

En su terminología inglesa “mobbing”, se entiende por tal la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso laboral se requiere que sean acciones malintencionadas, sistemáticas y mantenidas en el tiempo contra una persona.

Así, el acoso laboral:

- ✓ No es determinado por un el lugar físico, ni por una jornada laboral o vinculación jurídica con la organización.
- ✓ Puede darse en cualquier momento en el que una persona se encuentra por cuestiones laborales en el “entorno laboral”, por ejemplo, viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa.
- ✓ Lo relevante es la relación de causalidad entre acoso y trabajo, es decir, el acoso no tendría lugar si la persona afectada no prestara sus servicios en la organización.
- ✓ El vínculo entre la persona acosada y acosadora se establece por medio del trabajo que se está desarrollando.

A título de ejemplo, algunas de las conductas que pueden ser consideradas **como acoso laboral** serían:

- ✓ Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- ✓ Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- ✓ Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- ✓ Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- ✓ Insultar o menospreciar reiteradamente a un/a trabajador/a.
- ✓ Reprender a esa persona reiteradamente delante de otras personas.
- ✓ Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

6. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN.

La prevención de este tipo de situaciones comenzará con la adquisición en primer lugar de un compromiso firme de no tolerancia ante las situaciones de acoso. En segundo lugar, del compromiso de las personas mediante la sensibilización, información y formación en la materia, para posteriormente poder dar cauce y resolución a las reclamaciones y/o denuncias presentadas y para poder garantizar un ambiente de trabajo libre de situaciones de cualquier tipo de acoso.

En este contexto, las actuaciones previstas son las siguientes:

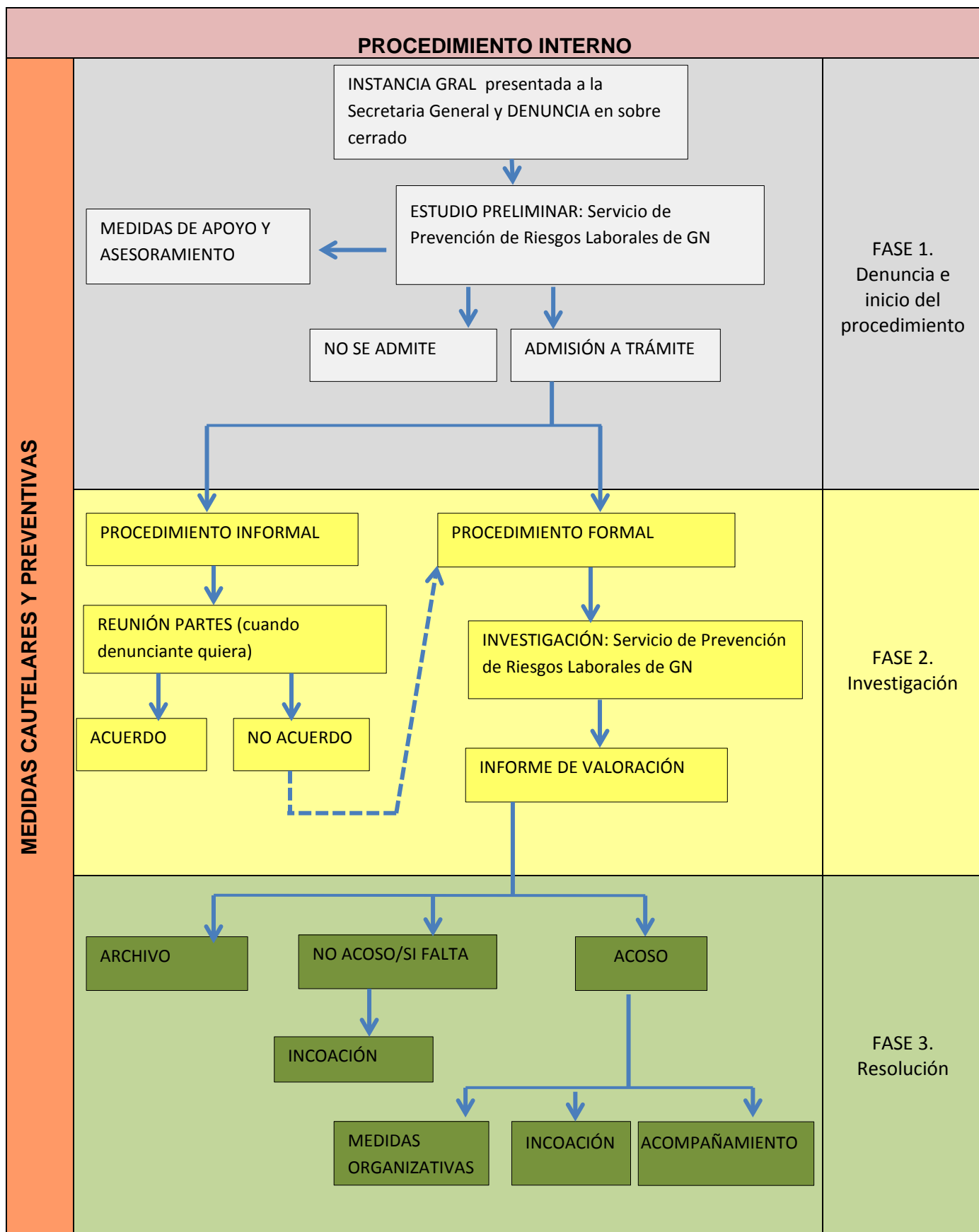
- Informar a todo el personal sobre el compromiso asumido para prevenir y erradicar situaciones de acoso y sobre la aprobación de este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, donde se incluye al personal de organismos vinculados al Parlamento de Navarra.
- Hacer a todo el personal consciente de sus responsabilidades en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso y facilitar que identifiquen una situación de acoso mediante acciones formativas.
- Mantener un espacio en la intranet corporativa donde se explique qué se entiende por acoso sexual o por razón de sexo, y cualquier otra forma de acoso, y se exponga el procedimiento a seguir si se tiene conocimiento por sí mismo o por segundas personas, de situaciones que puedan ser catalogadas de esta forma.
- Explicitar de forma clara y directa que no se tolerarán situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ni de cualquier otra forma de acoso.
- Garantizar a las personas denunciantes durante todas las fases de actuación del presente protocolo, que serán actuaciones confidenciales y que salvaguarden su honor.
- Formalizar el compromiso del Parlamento en los medios de comunicación internos (intranet, tablón de anuncios, y correo electrónico), página web del parlamento, el saludo inicial de la presidenta y comunicaciones externas del parlamento.

7. VIAS PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO.

A continuación se presentan las vías para la resolución de las situaciones de acoso. En primer lugar, las vías internas, así como el sistema de asesoramiento, investigación, resolución y respuesta (en lo sucesivo, procedimiento interno) que será articulado por el equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Gobierno de Navarra, y la vía disciplinaria. Y en segundo lugar, la vía judicial penal.

Y es que en caso de que se produzca una situación de cualquier tipo de acoso el uso de una de las vías de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también las otras dos vías existentes. Es decir, las tres vías son independientes, por lo que el acceso y el desarrollo de las mismas podrán darse de manera conjunta o no.

Asimismo, se expone el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualiza el procedimiento interno, así como las diferentes fases del mismo:



7.1. Procedimiento interno

Este procedimiento de actuación y el compromiso del Parlamento de Navarra de no tolerar ninguna situación de acoso, deberán ser conocidos por todo el personal del Parlamento de Navarra. Asimismo deberá ser puesto en conocimiento de las empresas que prestan sus servicios en el mismo.

7.1.1. Disposiciones generales

Las actuaciones a desarrollar 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. De la misma manera, se respetarán y garantizarán los derechos del resto de las personas implicadas en el proceso.

Todos los principios se recogen a continuación:

- **Respeto y protección.** Se debe actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.). Durante todas las actuaciones de este procedimiento se recomienda que las personas implicadas estén acompañadas y asesoradas.
- **Confidencialidad.** La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este Protocolo ha de tener carácter confidencial y sólo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este Protocolo. Se recomienda que para preservar la confidencialidad, desde el momento en que se formula la comunicación, la persona o personas responsables de la gestión del caso (Secretaría General del Parlamento de Navarra y equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN) asignen unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservar su identidad. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.
- **Derecho a la información.** Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento del equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y del resultado de las fases.
- **Apoyo de personas formadas.** Al fin de garantizar el procedimiento, el Parlamento de Navarra cuenta con la participación de personas formadas en la materia (equipo de profesionales que forman parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del GN).
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución del caso se tienen que llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías. El procedimiento tiene que informar

sobre los plazos de resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y una resolución rápida de la denuncia.

- **Trato justo.** El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen que tener garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- **Colaboración.** Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

7.1.2. Fases del procedimiento

Se recomienda que se identifiquen las siguientes fases para la intervención:

Fase 1: Denuncia e inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará con la presentación ante la Secretaría General del Parlamento de Navarra de una Instancia General dirigida al Servicio de Prevención del Gobierno de Navarra y en un sobre cerrado la denuncia formulada por la persona supuestamente acosada o por su representante, quien remitirá dicha denuncia al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno de Navarra, ente encargado de llevar a cabo el procedimiento interno.

Además de por la persona acosada, la denuncia podrá ser presentada, con su debida autorización, por la representación de trabajadoras y trabajadores o por cualquier persona trabajadora de la Cámara que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o cualquier otra forma de acoso.

El tiempo entre el inicio del expediente hasta su finalización será de la mayor premura u diligencia posible, de tal manera que se garantice un proceso no dilatado en el tiempo.

El documento con la denuncia se hará llegar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN para su tramitación, que en un primer análisis podrá:

- a) Admitir a trámite la denuncia e iniciar el procedimiento tal y como se establece en el presente protocolo.
- b) No admitir a trámite la denuncia porque lo planteado no pertenece al objeto del presente procedimiento, en cuyo caso deberá responder por escrito a la persona denunciante, justificando y argumentando la no admisión de la denuncia.

Al inicio del procedimiento, con la presentación de la denuncia y como acompañamiento y protección a la supuesta víctima de acoso, se ofrecerán medidas de apoyo indicando los cauces de atención disponibles para asesoramiento, orientación, medidas tendentes a

afrontar angustia, ansiedad, etc. Para ello, se cuenta con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN, personal experto en la materia, que acompañará a la persona supuestamente acosada durante el proceso.

Asimismo, dicho equipo analizará en cada uno de los casos, las medidas cautelares de organización en el trabajo que considere oportunas junto con la persona afectada en orden a garantizar su protección. Estas medidas preventivas podrán darse desde el inicio del proceso y se adaptarán a las circunstancias particulares y personales de la persona supuestamente acosada.

El equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN dará conocimiento de las conclusiones de este primer análisis a la persona que ha sufrido supuestamente el abuso o a su representante. En el caso de continuar con el procedimiento formal, o de la adopción de medidas cautelares, se avisará a la Secretaria General.

Cuando la denuncia de acoso fuera presentada contra una persona trabajadora de una entidad externa al Parlamento de Navarra que presta servicios en el mismo, se redactará una comunicación oficial de queja que presentará en la entidad externa a fin de que ésta tenga conocimiento del proceso y tome las medidas cautelares pertinentes.

Fase 2. Investigación

- **Caso 1: Procedimiento informal**

Si la persona que supuestamente ha sufrido acoso muestra su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, se dará inicio al mismo.

En este caso, la persona designada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN se pondrá en contacto con la persona denunciada, (sola o en presencia de la persona que supuestamente ha sufrido el abuso, según la preferencia indicada por ésta) para comunicarle la existencia de una denuncia o queja sobre su conducta, le explicará cuál ha sido, la necesidad de que no vuelva a suceder y la responsabilidad en que podría incurrir, así como la adopción de medidas disciplinarias, en caso de que no cesara. Se escucharán, a su vez, las explicaciones dadas por la persona denunciada.

Como resultado de este procedimiento informal pueden darse las siguientes situaciones:

- a) que la persona denunciante y la persona denunciada identifiquen la situación, exista un compromiso de no reincidencia, y haya acuerdo entre las partes.
- b) que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN proponga actuaciones para solucionar el problema y ambas partes estén de acuerdo con ellas.
- c) que no se llegue a un acuerdo y en consecuencia, se inicie la tramitación del procedimiento formal.

- **Caso 2: Procedimiento formal**

Si en el procedimiento informal no se ha llegado a una solución, o la persona que ha sufrido supuestamente el abuso no da su conformidad a la tramitación del procedimiento informal, se dará comienzo al procedimiento formal.

El equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN iniciará el procedimiento obteniendo la mayor cantidad de información posible, tanto por medios documentales como con reuniones con los implicados, para poder realizar una valoración del caso. A tal fin, todos los Servicios tienen la obligación de colaborar en el proceso, facilitando cuanta documentación o información sea necesaria, y con las precauciones inherentes al caso.

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

Se procederá a entrevistar a la persona presunta víctima del acoso y a la persona presuntamente responsable del acoso, y si existen, a las personas que puedan aportar información como testigos u otras personas que puedan resultar de interés. Se actuará 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 de una persona de su elección.

Fase 3. Resolución

Una vez finalizado el proceso de investigación, el equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GN emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas de actuación, que se remitirá a la Secretaria General del Parlamento de Navarra, quien actuará en consecuencia según las medidas que deba poner en funcionamiento.

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, acoso por razón de sexo o acoso laboral o psicológico.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes actuaciones:

- a) Archivo de la denuncia en los casos de: desistimiento de la persona denunciante (proceso que puede continuar de oficio en el caso de ser detectada una 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.
- b) Cuando se detectara una falta no relacionada con una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o cualquier otra forma de acoso, pero sí tipificada como tal en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si se informa que se trata de un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otra forma de acoso, se propondrá a la Secretaria General de la Cámara la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta grave, así como la adopción de las medidas de índole organizativo necesarias para corregir la situación, y de acompañamiento a la víctima.

Dicho informe será notificado a las partes implicadas en el proceso.

7.2. Vía disciplinaria

A tenor del artículo 38 del Estatuto del Personal del Parlamento de Navarra el personal funcionario sólo será sancionado por el incumplimiento de sus deberes, cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria.

A su vez, el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, de aplicación supletoria, en su artículo 63 tipifica el acoso sexual como falta grave, y por medio de otros preceptos se encuadran otros tipos de acoso.

Es por esta razón por la que la persona presunta víctima de acoso puede solicitar el inicio de un expediente disciplinario conforme lo establecido en ambas normas, pudiendo imponerse en función del artículo 67.3 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra las sanciones de: suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días, traslado forzoso con o sin cambio de residencia o suspensión de funciones hasta un año.

7.3. Vía judicial

La vía de resolución externa existente es la vía judicial penal. La conveniencia de este proceso depende de diferentes factores, entre otros, la gravedad y el alcance del incidente o incidentes y la posición de la presunta persona acosadora en relación con la persona acosada (por ejemplo, las posibles diferencias de poder o de estatus). En todo caso, la persona supuestamente acosada recibirá desde el inicio en la fase de asesoramiento realizado por el equipo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Gobierno de Navarra, la orientación y el apoyo necesarios para recurrir a esta vía externa, la cual se podrá iniciar de manera independiente y alternativa a las dos vías anteriormente expuestas.

Asimismo, las posibilidades judiciales ante una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral se sitúan en la jurisdicción penal.

El acoso sexual en el trabajo puede ser constitutivo de delito. El acoso sexual laboral está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En este precepto se define el acoso sexual como “la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para uno tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”. A esta conducta se le imputa “una pena de prisión de tres a cinco meses o de multa de seis a diez meses”.

Además, se establecen dos posibles situaciones en las cuales la pena puede ser de más gravedad:

- Cuando la persona culpable de acoso sexual haya cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la

víctima un daño relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la relación laboral.

- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, en razón de su edad, enfermedad o situación.

Por otra parte, el artículo 314 del Código Penal tipifica como delito la conducta de discriminación en el trabajo por razón de sexo. En la medida en que una conducta de acoso por razón de sexo se califique como conducta de discriminación en el trabajo por razón de sexo entraría dentro de la figura delictiva del artículo mencionado anteriormente.

Asimismo, el Código Penal tipifica el acoso laboral en su artículo 173.1, ubicando dentro de los delitos contra la integridad moral. Así pues, dicho artículo establece que “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

8. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, Y PUBLICIDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO.

Dentro de las acciones previstas para lograr una sensibilización del personal hacia estos temas, se utilizarán los siguientes medios:

- Acciones de sensibilización tales como; folletos, carteles, boletines, etc., que permitan conocer de la existencia del protocolo y principales características.
- Campaña explicativa sobre el contenido del protocolo, deberes y derechos de las personas trabajadoras, de sus representantes y compromiso de las autoridades del Parlamento de Navarra como medidas cautelares a tomar, responsabilidades, etc.
- Sesiones de formación general para toda la plantilla sobre los contenidos del protocolo y los procedimientos de actuación.

9. ANEXOS.

9.1. Modelo de instancia a presentar a la Secretaría General

Instancia General

Don/Doña DNI/NIF
con domicilio en C.P.
Localidad
Tfnoemail.....

- Solicita se dé traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno de Navarra de la presente instancia junto con la documentación anexa.

- Se presenta la documentación anexa a efectos de incoar Expediente disciplinario.

En, a de de 20.....

Firma

EXCMA. SRA. SECRETARIA GENERAL DEL PARLAMENTO DE NAVARRA

9.2. 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.

SOLICITANTE:

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

TIPO DE ACOSO:

Sexual Por razón de sexo Otras discriminaciones
(especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos _____
NIF _____ Teléfono _____ Email _____
Puesto de trabajo _____
Tipo de contrato _____

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

PRESENTA DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA:

NO SI (especificar) _____

Fecha y firma de la persona solicitante

9.3. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas intervinientes en la tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Don/ Doña _____, habiendo sido designado/a por el Parlamento de Navarra para intervenir en el proceso de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, y/o otras formas de acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

De forma más concreta, manifiesto mi compromiso de cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otro tipo de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Parlamento de Navarra de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas

Fecha y firma

9.4. Glosario de Términos

Acoso ambiental: todo comportamiento de naturaleza sexual que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre se considera acoso ambiental. En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros/, compañeras o personas relacionadas con la organización que no forman parte de ella. Se denomina también “acoso horizontal”.

Acoso quid pro quo: este tipo de acoso se produce cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquella persona jerárquicamente superior a quien sufre acoso. Por ello, se denomina también “acoso vertical”.

Coacción: designa la violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarlo a decir o a hacer alguna cosa contraria a su voluntad, o bien de inhibir alguna acción o pensamiento.

Desigualdad de trato: falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo a un colectivo por encima de los otros.

Detección: la puesta en funcionamiento de diferentes instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma precoz como de forma estable, y que permitan también conocer las situaciones en las cuales se tiene que intervenir, con el fin de evitar el desarrollo y la cronicidad.

Discriminación: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo y de orientación sexual: la situación en que se encuentra una persona que esté, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo a su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Discriminación indirecta por razón de sexo y de orientación sexual: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo o de una orientación sexual en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, a menos que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Garantía de indemnidad ante represalias: derecho a no sufrir ningún trato adverso como consecuencia de la presentación de la queja, reclamación, denuncia, demanda o

recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta situación se considera también discriminación por razón de sexo.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre culturas, por lo tanto, son susceptibles de modificación, reinterpretación y reconstrucción.

Género no binario: todas aquellas identidades de género que no sean los géneros binarios (mujer y hombre. Es decir, siendo mujer u hombre de manera exclusiva, sin cambios) o agénero (sin identidad de género).

Inversión de la carga de la prueba: es un principio procesal con el cual se pretende salvar la inadecuación del principio que todavía está vigente del derecho civil (artículo 1214 del Código Civil) que indica que *“incumbe la prueba de las obligaciones a la persona que reclama su cumplimiento”*. Dada la dificultad probatoria de lesiones de derechos fundamentales y de conductas discriminatorias, el Tribunal Constitucional, desde la Sentencia 38/1981, permitió la flexibilidad de la carga de la prueba en ambas cuestiones. Esta inversión de la carga de la prueba supone que, ante la presencia de indicios suficientes por parte de la persona que afirma ser objeto de discriminación o ve lesionados sus derechos fundamentales, es a la otra parte (a la empresa u organización) a quien corresponde probar que su conducta ha sido adecuada, objetiva y sujeta a las previsiones legales y reglamentarias que son de aplicación. En caso de que no se pueda probar la corrección de su conducta, se presumirá existente la discriminación o lesión de derechos alegada.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman de manera motivada cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas de resolución: proceso de intervención definido en la organización para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de una situación de acoso o de acoso por razón de sexo.

Medidas preventivas: conjunto de acciones (definidas, planificadas, llevadas a cabo y evaluadas) que tienen el objetivo que no se produzca ningún acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Multi-discriminación: la concurrencia de diversos factores de discriminación, las consecuencias de los cuales, para la persona que los sufre, pueden ser superiores a la simple suma de discriminaciones que la componen (por ejemplo, cuándo confluyen elementos de género y raza, clase social, género y discapacidad, orientación sexual y edad, etc.). La multi-discriminación supone un ataque más grave al derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Perspectiva de género: técnica de análisis que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y ámbito de una intervención.

Política de conciliación: actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras y permitir una mayor compatibilidad entre ellas.

Política de corresponsabilidad: las políticas corresponsables inciden en que las medidas previstas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral hagan hincapié en el reparto equilibrado del trabajo reproductivo y doméstico entre mujeres y hombres, fomentando la asunción equilibrada de dichas responsabilidades por parte de ambos.

Procedimiento: medidas, reglas y/o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Protocolo: instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje ante una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prevención: el conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista por medio de la reducción de los factores de riesgo, e impedir la normalización, y las encaminadas a sensibilizar la ciudadanía, especialmente las mujeres, en el sentido que ninguna forma de violencia es justificable ni tolerable.

Reparación: el conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona a consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso a que es sometida o ha sido sometida.

Roles de género: son expectativas en relación con el comportamiento y las actitudes adecuadas para hombres y mujeres.

Seguimiento: proceso de trabajo que se orienta a la recopilación periódica de información para controlar los resultados de una intervención de acuerdo con determinados criterios o indicadores.

Sensibilización: el conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

Victimización secundaria o revictimización: el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y PÁGINAS WEB DE INTERÉS.

10.1. Bibliografía

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres
- 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”.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Junio 2015.

10.2. Páginas web de referencia

<http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>

www.inmujer.gob.es/

www.igualdadenlaempresa.es

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/

http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Departamento+Relaciones+Ciudadanas+Institucionales/Instituto+Navarro+Igualdad.htm

<https://www.unavarra.es/unidad-igualdad/normativa/foral>