PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Declaración de principios.
3. Objetivos.
4. Normativa de referencia y definición de conceptos.
   4.1 .Normativa de referencia.
   4.2. Definición de conceptos.
5. Medidas:
   5.1. Medidas preventivas.
   5.2. Medidas de actuación.
6. Tipificación de faltas y sanciones.
   6.1. Tipificación de faltas.
   6.2. Infracciones y sanciones disciplinarias.
7. Evaluación y seguimiento.
8. Anexo: modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo y a la necesidad de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia.

2. Declaración de principios

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, fundamentado en el respeto hacia la propia libertad individual, Movimiento por la Paz (MPDL)) asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, Movimiento por la Paz (MPDL)) no permitirá ni tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de nuestra organización y de las personas usuarias de los programas.

Es responsabilidad de todas las personas de Movimiento por la Paz (MPDL) asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

La Coordinación General de Movimiento por la Paz (MPDL) para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, ha establecido una figura que será garante de todo este proceso. Será la persona competente para la recepción de quejas y/o denuncias denominándose **Asesora Confidencial**. La persona que asuma esta función será la que ocupe el puesto de Técnico/a de Recursos Humanos en la entidad.

Sus funciones serán:

- Recibir las quejas y/o denuncias que se produzcan en la organización, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Mediar en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como tal. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y realizará el seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.

Asimismo corresponde a cada persona de la organización determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; debe, en primer lugar, hacerlo saber a quien está realizando esa conducta, por sí misma o a través de la ASESORA y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

Cuando la Asesora esté implicada en el presunto acoso o existan dudas razonables sobre su imparcialidad la persona afectada presentará la denuncia a la Coordinación General de la entidad, o a la Junta Directiva si ésta última estuviera implicada.

En consecuencia, Movimiento por la Paz (MPDL) se compromete a regular, por medio del Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

El presente Protocolo se aplicará también a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse entre las personas usuarias de los programas que gestiona la entidad y las y los profesionales de la misma.

Para conseguir el objeto del Protocolo, Movimiento por la Paz (MPDL) solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

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

Por su parte Movimiento por la Paz (MPDL) se compromete a:

- Elaborar y difundir las medidas preventivas y el Protocolo de actuación frente a este tipo de comportamientos o actitudes.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que estén sufriendo estas situaciones, nombrando una persona, ASESORA CONFIDENCIAL, que esté preparada para asumir las tareas señaladas en este documento.

- Participar activamente en el seguimiento de aquellos casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se den, y del Protocolo en sí.
- Articular y publicitar las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la organización.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad.
- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.
- Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad de un año.

3. Objetivos

Objetivo general.: Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

Objetivos específicos.:

- Informar, formar y sensibilizar a las personas que integran MPDL (plantilla, voluntariado, personal en prácticas) en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan, imponiendo las sanciones pertinentes.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

4. Normativa de referencia y definición de conceptos

4.1. Normativa de referencia

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su **Art. 7**: > 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento,

verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. > 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. > 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. > 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Y, en su **Art. 48** establece: > 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su **Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su **Art. 8.13.bis**. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

4.2. Definición de conceptos.

a) Acoso sexual

Es un comportamiento verbal, no verbal, o físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

5. Medidas

5.1. Medidas preventivas:

Movimiento por la Paz (MPDL), de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas de sensibilización, información y formación orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

- Informará oficialmente de su compromiso a través del correo electrónico a la base social de la entidad y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
- Hará llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se informará sobre el Protocolo y su contenido anualmente a la plantilla de MPDL, además de ser formar parte de la documentación a entregar en el Kit de Bienvenida / briefing que se facilite a las nuevas Incorporaciones (plantilla, voluntariado, personal en prácticas).
- Se informará a las personas usuarias de los programas que gestiona Movimiento por la Paz del Protocolo y su contenido.

5.2. Medidas de Actuación:

Si las medidas preventivas y de información anteriores no tuvieran el efecto esperado y se produjera algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, Movimiento por la Paz (MPDL) considera necesario disponer de un Protocolo que establezca los pasos a seguir en tales circunstancias.

PROCEDIMIENTO:

La secuencia de actuación que propone la organización para reclamar en caso de acoso es la siguiente:

- Dirigirse directamente (verbal o por escrito) a quien le está acosando, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo.
- Si lo anterior no funciona o no se valora dicha opción, la persona acosada tendrá a su disposición el acceso a la Asesora Confidencial que será responsable de la recepción y tramitación de las denuncias en dichas materias. (ver modelo de denuncia)

La persona encargada de la tramitación presentará dicha denuncia al Coordinador/a General de la Entidad o si esta persona estuviera involucrada en los hechos directamente a la Junta Directiva.

Cuando la Asesora esté implicada en el presunto acoso o existan dudas razonables sobre su imparcialidad la persona afectada presentará la denuncia a la Coordinación General de la entidad, o a la Junta Directiva si ésta última estuviera implicada.

Cuando la persona que denuncia el acoso sea usuaria de uno de los programas de Movimiento por la Paz comunicará el hecho a la persona responsable del programa en el que participa y si ésta estuviera implicada se lo comunicará a la persona Responsable del Área al que pertenezca el programa. Tras dicha comunicación se pondrá en contacto a la persona acosada con la Asesora Confidencial desarrollándose el procedimiento común que se regula en el presente Protocolo.

Cuando los anteriores cauces hayan fracasado se podrá acudir a la reclamación administrativa realizada a través de la Inspección de Trabajo cuyo papel es dar cauce a las denuncias, siempre y cuando se haya producido una infracción administrativa; También puede acudir a la vía judicial interponiendo una demanda o una querella. En ambos casos el proceso de investigación y de sanción se efectuará por parte de la vía correspondiente.

1. Procedimiento de Resolución Informal:

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesora Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas la persona denunciada podría incurrir.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de cinco días laborables.
La Asesora propondrá a las partes las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.
Del resultado del procedimiento informal la Asesora Confidencial dará conocimiento inmediato a la Coordinación General.

2. Procedimiento de Resolución formal

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

2.1. Procedimiento

La denuncia se remitirá por mail a la Asesora Confidencial. (Indicaciones en el documento Modelo de Denuncia por Acoso Sexual o por razón de sexo).

La Asesora Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad, imparcialidad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.
Una vez recibida la denuncia, comenzará la investigación.

La Asesora Confidencial recabará información directamente con la persona denunciante.
Aclarada toda la información con la persona denunciante, comunicará a la persona denunciada la presentación de la denuncia.
Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la Coordinación General de la entidad para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesora Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

2.2. Conclusión del proceso

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesora Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

El informe de valoración de la Asesora Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos: • Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la

investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso). • Falta de objeto o insuficiencia de indicios. • Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

2. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Dicho informe se trasladará a la Coordinación General de la entidad de forma inmediata.
Tomadas todas las decisiones por parte de la Coordinación General o en su caso, la Junta Directiva, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución.
Si se acepta la decisión de la Coordinación General se procederá a ejecutar las sanciones establecidas y a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias.

Si no se acepta se informará sobre las posibilidades de acudir a la vía judicial o a la Inspección de Trabajo.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.
Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

6. Tipificación de faltas y sanciones

6.1. Tipificación de Faltas.

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO	EJEMPLOS POSIBLES
LEVE	Acoso sexual leve	**Verbal** *Decir piropos. *Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. *Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales. *Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. *Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. *Hacer comentarios sexuales. *Pedir citas. **No verbal** *Gestos y miradas obscenas o libidinosas. **Físico** *Realizar acercamientos no consentidos
	Acoso por razón de sexo leve	**Verbal:** *Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales). *Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional. *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). *Utilizar humor sexista. * Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. * Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras **No verbal:** *Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio. **Físico:** * Provocar acercamientos.

GRAVE	Acoso sexual grave	**Verbal**: * Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. * Preguntar sobre la vida sexual. * Presionar post ruptura. **No verbal:** Realizar gestos obscenos **Físico:** * Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. * Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo.
	Acoso por razón de sexo grave	**Verbal:** *Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho. **No verbal:** *Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo. **Físico:** * Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Realizar un acercamiento físico excesivo.
MUY GRAVE	Acoso sexual muy grave	**Verbal:** * Demandar favores sexuales. *Realizar insinuaciones directas. **No verbal:** *Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. **Físico:** *Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

	Acoso por razón de sexo muy grave	**Verbal:** *Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. *Utilizar formas de dirigirse denigrantes **No verbal:** *Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). **Físico:** *Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro

*Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

6.2 Infracciones y sanciones disciplinarias

Si queda demostrado que se ha producido acoso sexual o acoso por razón de sexo, se procederá a ejecutar las sanciones aquí contempladas en función de la gravedad de los hechos:

NÚMERO DE FALTAS	SANCIÓN
1 FALTA LEVE	Amonestación
2 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo una semana
3 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo dos semanas
4 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de sueldo un mes

5 FALTAS LEVES	Amonestación, suspensión de empleo por un mes y suspensión de sueldo por dos meses
6 FALTAS LEVES	Despido disciplinario
1 FALTA GRAVE	Amonestación, suspensión de empleo por un mes y suspensión de sueldo por dos meses
2 FALTAS GRAVES	Despido disciplinario
1 FALTA MUY GRAVE	Despido disciplinario

7. Evaluación y seguimiento.

La Asesora Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se presentará a la Coordinación general y la Junta Directiva de la entidad.

8. ANEXO: Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.