

DI-03 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONTENIDO

Compromiso	2
Ámbito de Aplicación	2
Principios	3
Conceptos y Ejemplos.....	3
Acoso Sexual.....	3
Acoso Por Razón de Sexo	4
Divulgación.....	6
Procedimiento de Actuación	6
Procedimiento para documentar una Queja o Denuncia	6
Investigación del Caso	6
Resolución	8
Seguimiento	9
Anexos.....	10
Modelo para Documentar una Queja.....	10

COMPROMISO

Con el presente protocolo, Abarka manifiesta su tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en toda su organización y actividades.

Al adoptar este protocolo, Abarka quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Abarka asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las organizaciones a las que desplace su propio personal.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la organización y, por lo tanto, Abarka no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

PRINCIPIOS

El protocolo se rige por los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

CONCEPTOS Y EJEMPLOS

ACOSO SEXUAL

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

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.

Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso sexual se describen a continuación:

- Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios

insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

- Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual 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

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose 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 percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. 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.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) 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.

- Ataques con medidas organizativas:
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - 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.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual con la persona.
 - 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:
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos y/o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

DIVULGACIÓN

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia descritas en los apartados anteriores Abarka divulgará el protocolo de manera verbal a todas las personas que conforman la organización, incluido personal voluntario, subcontratas, etc. El protocolo también se enviará por correo electrónico y estará disponible en la página web.

De esa forma Abarka hace público su compromiso de no tolerar en su organización actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

Abarka actuará ante cualquier queja o denuncia presentada formalmente frente al acoso activando el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, podrá activar el protocolo interno.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PROCEDIMIENTO PARA DOCUMENTAR UNA QUEJA O DENUNCIA

Todas las quejas o denuncias deberán ser enviadas por correo electrónico a naroa@abarka.org y clotaire@abarka.org. En el caso de que alguno de los dos esté involucrado en la situación de acoso, la persona trabajadora o voluntaria podrá acudir a las oficinas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para obtener orientación y presentar una denuncia.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. Abarka garantiza el anonimato (según solicita la persona denunciante) durante la intervención.

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

INVESTIGACIÓN DEL CASO

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la organización adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Abarka separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de

Abarka, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

RESOLUCIÓN

La dirección de Abarka una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Abarka procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio de intervención social de Guipúzcoa de aplicación a Abarka.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
2. la suspensión de empleo y sueldo;
3. la limitación temporal para ascender;
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Abarka mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la organización.

La dirección de Abarka adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y

llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja está obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la organización con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si las hubiera, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

MODELO PARA DOCUMENTAR UNA QUEJA

1. Persona que informa la queja.

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Correo: _____

3. Datos de la persona agresora.

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Email: _____

Correo: _____

Nombre de la empresa: _____

4. Descripción de los Hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

5. Testigos

En caso de que haya testigos indicar el nombre y apellido.

Nombre y apellidos testigo 1: _____

Nombre y apellidos testigo 2: _____

Nombre y apellidos testigo 3: _____

Nombre y apellidos testigo 4: _____

Nombre y apellidos testigo 5: _____

6. Pruebas

Adjuntar al correo las pruebas, de existir, que considere necesarias.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: _____ Firma de la persona interesada: _____

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en ABARKA ONGD.

I. PREÁMBULO

Explicar brevemente el objetivo del protocolo, destacando el compromiso de la organización con la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

II. DEFINICIONES

Aclarar términos clave como acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otros términos relevantes como discriminación, aislamiento, soledad, abandono...

III. ALCANCE

Explicar a quién aplica este protocolo (por ejemplo, todos los empleados, voluntarios, clientes, partes interesadas, etc.).

IV. PRINCIPIOS Y VALORES

Enumerar los principios y valores que sustentan el protocolo, como el respeto, la igualdad, la dignidad, la no discriminación y la justicia.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

1. **Formación:** Programas regulares de capacitación para todos los miembros de la organización.
2. **Comunicación:** Estrategias para comunicar la política y las expectativas de comportamiento a todos los miembros de la organización.
3. **Liderazgo:** Involucrar a los líderes de la organización en la promoción de una cultura de respeto e igualdad.
4. **Partenariado:** De alguna forma hay que materializarlo en las relaciones profesionales con otras entidades socias de Abarka...

VI. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

1. **Cómo denunciar:** Explicar cómo y a quién se debe denunciar un incidente de acoso.
2. **Confidencialidad:** Garantizar la confidencialidad y protección de la identidad de las personas que denuncien o sean testigos de incidentes.
3. **Protección contra represalias:** Expresar claramente que no se tolerarán represalias contra las personas que denuncien o apoyen a alguien que denuncie.

VII. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

Detallar cómo se investigarán las denuncias, incluyendo:

1. Quién llevará a cabo la investigación.
2. Tiempos esperados para la realización de la investigación.
3. Derechos de las personas involucradas.

VIII. SANCIÓN

Establecer las posibles sanciones para quienes sean encontrados culpables de acoso, asegurando que estas sean proporcionales a la gravedad de la conducta.

IX. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Detallar cómo y cuándo se revisará el protocolo, incluyendo quién estará involucrado en esa revisión.

X. APOYO Y RECURSOS

Incluir información sobre recursos disponibles para aquellos que han experimentado acoso, como asesoramiento y apoyo emocional.