

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

HOJA DE CREACIÓN

Creación	Revisión	Aprobación
<p>Nombre: María Concepción Martínez Martínez</p> <p>Cargo: Responsable del Sistema Interno de Información</p> <p>Fecha: 13/06/2024</p>	<p>Nombre: Miembros de la Junta Directiva</p> <p>Cargo: Representante</p> <p>Fecha: 14/10/2024</p>	<p>Nombre: Miembros de la Junta Directiva</p> <p>Cargo: Representante</p> <p>Fecha: 14/10/2024</p>
Firma	Firma	Firma
Fdo: M ^a Concepción Mtnez	Fdo: Ana Isabel Bécares	Fdo: Ana Isabel Bécares

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

<u>1</u>	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>4</u>
<u>2</u>	<u>NORMATIVA APLICABLE</u>	<u>4</u>
<u>3</u>	<u>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	<u>5</u>
<u>4</u>	<u>DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS</u>	<u>6</u>
4.1	ACOSO SEXUAL	6
4.2	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (O SEXISTA)	8
4.3	ACOSO MORAL	9
<u>5</u>	<u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	<u>9</u>
<u>6</u>	<u>MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	<u>10</u>
<u>7</u>	<u>ROLES Y RESPONSABILIDADES</u>	<u>10</u>
<u>8</u>	<u>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y FASES (MEDIDAS PROACTIVAS Y REACTIVAS)</u>	<u>11</u>
8.1	COMUNICACIÓN DEL HECHO O SOSPECHA	11
8.2	PRESENTACIÓN, RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN	14
8.3	RESOLUCIÓN Y COMUNICACIÓN A LAS PARTES	16
<u>9</u>	<u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	<u>18</u>
<u>10</u>	<u>PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR</u>	<u>18</u>
<u>11</u>	<u>ANEXO I</u>	<u>19</u>
<u>12</u>	<u>ANEXO II</u>	<u>21</u>

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

1 INTRODUCCIÓN

La Asociación Educación y Cultura (AEC) es una Asociación Civil, sin ánimo de lucro con capacidad jurídica y plena capacidad de obrar. Fue inscrita el 18 de octubre de 1971 en el registro Nacional de Asociaciones con el nº 10.611 y declarada de utilidad Pública el 7 de diciembre de 1972 (BOE nº 78, 1 abril 2003). Desde su inicio los objetivos se orientan a la promoción de la educación y de la cultura, y a la actualización profesional de todas las personas implicadas en la construcción de una sociedad más humana, más solidaria y más justa.

Por ello, esta entidad no puede tolerar la violencia de género y se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, proteger y reparar a las víctimas, con las debidas garantías, teniendo en cuenta la legislación pertinente, las declaraciones relativas al derecho de los trabajadores/as y a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2 NORMATIVA APLICABLE

La Constitución Española de 1978 reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Dicho código dedica el Título VIII a los “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual” recogiendo el acoso sexual en el artículo 184.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios/as el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, haciendo desaparecer los riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8 y 48)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (artículos 4.2, 17 y 96)

El Pacto de Estado contra la violencia de Género de 2017. (Medidas 92 y 113)

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual, que regula la violencia sexual y modifica los Capítulos I y II del Título VIII del Libro II, del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995).

Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024. (Art. 63. aborda el Protocolo de prevención contra el acoso)

Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que incluye la obligación de desarrollar protocolos específicos para prevenir el acoso hacia personas LGTBIQ+ (Acrónimo que hace referencia al conjunto de lesbianas, gais, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+')

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la entidad, la misma acuerda desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

3 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- La AEC se compromete a garantizar el **respeto a la dignidad y a los derechos humanos** de todas las personas, voluntarias y contratadas, que conforman la entidad, y especialmente los de quienes puedan sufrir acoso y violencia, tal y como se describe en este documento. De igual manera, se compromete a velar por los derechos humanos de las personas a la cuales se dirige su actuación.
- La AEC se compromete a la **prevención, atención y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, para lo cual establecerá las medidas oportunas para evitar esas situaciones.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- La AEC se compromete a poner en primer lugar la **necesidad de la víctima a una atención inmediata**, en todos los lugares donde desarrolla su actividad.
- La AEC facilitará la **reparación** de la persona acosada, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro de la salud psíquica.
- El acoso sexual y/o por razón de sexo va **en contra de la política de la entidad**, y sus valores, y se designarán los procedimientos adecuados en caso de presentarse una denuncia. De demostrarse la existencia de dicho acoso, se sancionará conforme al régimen disciplinario establecido en las leyes, el convenio colectivo de aplicación, y lo establecido en el presente protocolo

4 DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia sexual que actúan como mecanismo de subordinación y control de las mujeres, y conllevan vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y seguridad de trabajo.

Si bien en la mayoría de los casos de violencia de género las víctimas son mujeres y niñas, no son las únicas que pueden sufrir agresiones debido a su género, incluyéndose también menores y personas que pueden sufrir discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y los define como:

4.1 Acoso Sexual

*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 (art. 7.1)*

La Directiva 2002/73 clasifica las conductas de **acoso sexual** en dos tipos:

- **Acoso Sexual de intercambio o chantaje sexual:** Es el producido cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza como fundamento para perjudicarla laboral y profesionalmente, implícita o explícitamente. Se da por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

- **Acoso sexual ambiental:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior, o bien por terceras partes (voluntariado, prestadoras de servicios, colaboradoras, proveedoras). De hecho, es común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la entidad que no forman parte de la misma.

Algunos ejemplos de **conductas de acoso sexual**:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- c) Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo
- d) Gestos obscenos
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio)
- h) Agresiones físicas
- i) Mostrar, dar o dejar mensajes o notas con connotaciones sexuales
- j) Escritos, mensajes, dibujos acerca de la víctima en cualquier lugar del ámbito del trabajo
- k) Propagar rumores sexuales acerca de la víctima
- l) Utilizar adjetivos inapropiados en el marco de una relación laboral, como *amor, guapa, etc.*, que agravan el malestar de quien los recibe cuando existe una relación de poder/jerarquía

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

4.2 Acoso por razón de Sexo (o sexista)

*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 (art. 7.2)*

Algunos ejemplos de **conducta de acoso por razón de sexo**:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
- c) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- d) Impartir órdenes vejatorias
- e) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona
- g) Uso generalizado de un lenguaje o terminología sexualmente explícito, provocativo o peyorativo por motivo de la orientación o identidad de género
- h) La agresión física
- i) Paternalismo o escasa confianza en las capacidades técnicas y/o políticas de las mujeres del equipo por el hecho de ser mujeres

Importante: *el mismo tipo de comentarios originados por las identidades de género u orientaciones sexuales no normativas de una persona se consideran acoso por razón de sexo/género, y no serán toleradas por la entidad.*

En ambos casos se recogen una serie de conductas verbales, no verbales y físicas en las que no hay consentimiento. Además, dichas conductas pueden darse en entornos y formatos digitales, respondiendo a lo que se entiende como violencias digitales (*sexting, sextorsion*, etc.)

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de rentas, son especialmente vulnerables los siguientes grupos de personas:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas)
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se ha considerado destinados a los hombres

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico)
- Mujeres con discapacidades/diversidad funcional
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas
- Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas
- Personas con orientaciones sexuales y/o identidades de género no normativas

4.3 Acoso moral

El Convenio Estatal de Acción e Intervención Social destaca además como acoso moral *toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral*. Puede ser de tres tipos: descendente, horizontal y ascendente. Aunque posee un protocolo propio, destacamos que en muchas ocasiones se da previamente y/o a la vez que el acoso sexual y por razón de sexo.

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con la elaboración de este protocolo, la AEC adquiere la responsabilidad de prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de poner a disposición de las personas voluntarias y contratadas los mecanismos de actuación pertinentes.

Este protocolo recoge **medidas preventivas, medidas proactivas** (de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables) y **medidas reactivas**.

El presente protocolo es de **aplicación para todas las personas que trabajan en la entidad, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a la misma, así como para quienes colaboran o prestan servicios con la AEC**. Todas ellas, en función del papel que desempeñen, se comprometen a implantar este protocolo y a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento.

Se aplicará en todos los lugares donde la AEC desarrolla sus actividades, incluyendo:

- Cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, encuentros, etc.)
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- 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)

6 MEDIDAS PREVENTIVAS

El principal objetivo de la prevención sería el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente favorecedor de estas actuaciones.

La AEC impulsará las actuaciones de **prevención** mediante la **información, sensibilización y formación** frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno de la entidad estos comportamientos.

Para ello, asumirá los siguientes compromisos en la adopción de medidas preventivas con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la entidad:

- **Informar** a toda la entidad de la no tolerancia y rechazo a cualquier comportamiento de acoso. Se informará de este protocolo a toda persona que inicie actividad laboral
- **Sensibilizar y formar** en materia de acoso sexual, y acoso por razón de sexo a toda la entidad, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan
- **Disponer de un protocolo** para atender, tramitar y resolver las denuncias que pudieran producirse, garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas en todo momento

7 ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para garantizar el cumplimiento de este protocolo y para tramitarlo se designa al:

- Comité Ético de la AEC

Son funciones del Comité Ético:

- Recibir las comunicaciones y denuncias relativas al presente documento
- Presar y gestionar ayuda de emergencia a la persona afectada (médica, psicológica, legal) en caso de agresión grave o muy grave

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- Iniciar un proceso de investigación inicial de los hechos denunciados que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas
- Determinar si se trata de una falta leve, grave, o muy grave, o bien no admitir a trámite la denuncia, en el caso de que la hubiera
- Garantizar que la persona sea tratada con seriedad, eficacia, agilidad y total confidencialidad en todo el proceso
- Elaborar un informe con las conclusiones del caso investigado, que incluirán los indicios y los medios de prueba en el caso de que se disponga de ellas. El informe de valoración debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
 - ✓ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma
 - ✓ Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos)
 - ✓ Tipificación del caso (archivo, falta leve, grave o muy grave)
 - ✓ Conclusiones
 - ✓ Medidas propuestas
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas

Si la comunicación del hecho o sospecha es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

Las personas empleadas, voluntarias o con alguna vinculación con la AEC deben informar de cualquier sospecha o caso de abuso o acoso sexual y/o por razón de sexo, así como firmar, dentro de su contrato, una cláusula de conocimiento y acatamiento del presente protocolo. La AEC mantendrá una política de tolerancia 0 ante cualquier tipo de acoso y ante posibles complicidades por parte de otras personas que conozcan dicha situación.

8 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y FASES (MEDIDAS PROACTIVAS Y REACTIVAS)

8.1 Comunicación del hecho o sospecha

El objetivo de esta fase es asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Cualquier persona puede comunicar una sospecha o conocimiento de un hecho a la AEC sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias.

El personal contratado o voluntario o con alguna relación con la AEC, tiene la responsabilidad y el derecho de informar de cualquier sospecha o duda sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo y no debe investigar las sospechas por cuenta propia.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Los mecanismos de comunicación de una sospecha o conocimiento del hecho, así como las siguientes fases del procedimiento, deben cumplir con los principios básicos de:

- **Seguridad:** evitar crear o aumentar los riesgos para quienes comuniquen o presenten la sospecha o denuncia, así como para otras partes involucradas. Adoptar además medidas cautelares que protejan a la persona afectada durante el proceso, especialmente si la persona agresora y la persona acosada comparten espacios de trabajo, físicos y digitales.
- **Confidencialidad:** imponer prácticas estrictas de intercambio de información, es decir, limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada; usar nombres en clave cuando se mencione a las personas involucradas y omitir información que pueda revelar su identidad; y mantener los datos de carácter personal o sobre la identidad separados de la denuncia y/o de otros informes vinculados.
- **Transparencia:** contar con medidas para asegurar la confidencialidad a quienes presenten sospechas o denuncias, explicando claramente cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asesoramiento disponibles.
- **Accesibilidad:** los mecanismos de comunicación de sospechas y presentación de denuncias deben ser fáciles de usar.
- **Celeridad:** resolver la situación en un plazo máximo de 40 días laborales para no revictimizar a la persona afectada.

La AEC establece el siguiente procedimiento interno a seguir en caso de sospecha o conocimiento del hecho por acoso sexual o por razón de sexo: la persona afectada (o testigo) podrá iniciar el procedimiento interno de actuación, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial. La comunicación se formulará cuando estén sucediendo los hechos o una vez sucedidos, respetando los tiempos de decisión de la persona, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan.

Si la persona afectada está de acuerdo, el punto focal o una persona elegida por la persona afectada deberá informarle de cuáles son sus opciones, acompañarla para recibir atención médica o psicológica en caso de que sea necesario y acompañarla a iniciar su proceso de denuncia.

Las vías por las que puede iniciarse el procedimiento interno de comunicación son:

- Por correo postal a la dirección:
Asociación Educación y Cultura
Equipo de gestión
Avenida del Valle, 23 - 28003 Madrid

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- Por email, a la dirección de correo electrónico:
contacto@aeducacionycultura.org
- A través del formulario del Anexo I
- Por el enlace en la web de la AEC <https://aplicacion.egovit.es/areadenunciante/nuevadenuncia?CodInstitucion=59875065> y para su seguimiento <https://aplicacion.egovit.es/areadenunciante/SeguimientoDenuncia>
- Personalmente, a través de una entrevista solicitada a algún miembro del Comité Ético.
- Verbalmente, por vía telefónica o a través de mensajería de voz a algún miembro del Comité Ético.

El Comité Ético convocará lo antes posible una **reunión para analizar el caso**, evaluar los riesgos inmediatos e identificar los próximos, y adoptar medidas preventivas y cautelares, como la separación entre acusante y acusada, dentro de las **72 horas laborables siguientes a la recepción de la comunicación**. Para ello podrá acceder a cualquier lugar de la entidad y en cualquier momento, y recabar las declaraciones que considere oportunas.

En la reunión participarán las personas del Comité Ético y, si fuera necesario, una persona experta.

Se devolverá a la persona acusante la información analizada y se le informará de sus derechos y de cómo continúa el procedimiento en caso de que decida formalizar y denunciar. En caso de que sea una tercera persona quien comunica la sospecha, se contactará con la persona afectada para confirmar o rechazarla.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que **la persona afectada decida presentar denuncia** y rellene el documento.
2. Que **la persona afectada decida no presentar denuncia y desde el Comité Ético**, a partir de la información recibida, **se considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso**. En este caso, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, se adoptarán medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, así como las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos. El Comité ético podrá hacer un estudio en profundidad de la situación y, de confirmarse la sospecha, se podrán aplicar medidas preventivas proporcionales como la separación de la persona que presuntamente acosa a la posible víctima, o evitar la coincidencia en la presencialidad.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

3. **Que la persona afectada decida no presentar denuncia y el Comité ético, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso.** En este supuesto, se debe cerrar el caso y no se debe hacer ninguna otra acción.

8.2 Presentación, recepción de la denuncia e investigación

Su objetivo es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención.

La investigación se inicia a partir de la denuncia presentada por la persona afectada. La denuncia **se debe presentar por escrito** según el Anexo I o página web de la AEC. La persona que hace la denuncia sólo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar que hubo consentimiento y que no realizó las conductas denunciadas, recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, el Comité Ético asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Las funciones del Comité Ético en esta fase de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunte.
- Entrevistarse en primer lugar con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se le debe de informar del procedimiento y de las vías posibles de actuación y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se le pedirá que haga un relato adicional de los hechos, evitando en todo momento la revictimización.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Una vez recibida la denuncia, existe la posibilidad de iniciar dos procedimientos, en función de la gravedad de la supuesta falta comunicada en la denuncia:

- a) **Procedimiento informal** únicamente al identificar la situación denunciada como **acoso por razón de sexo leve** (chiste, comentarios ofensivos)
- b) **Procedimiento formal** al identificar la situación denunciada como **acoso sexual o por razón de sexo grave o muy grave**.

Aclaración: el Convenio de Acción e Intervención Social tipifica **acoso sexual siempre como falta grave o muy grave** con la aplicación de las siguientes sanciones: suspensión de empleo y sueldo entre 15-30 días, inhabilitación para el ascenso, y/o despido.

Y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual, sostiene que quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para terceros, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con pena de prisión de 6-12 meses o multa de 10-15 meses e inhabilitación especial para el ejercicio de profesión o actividad de 12-15 meses. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 1-2 años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión o actividad de 18-24 meses.

En ambos casos, con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, el Comité Ético propondrá las **medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y la persona denunciada**.

- a) **Procedimiento informal (únicamente para acoso por razón de sexo en casos leves)**

El objetivo del procedimiento informal es resolver el problema de manera ágil y dialogada sin necesidad de iniciar procedimiento formal sancionador. En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que el problema se solucione.

Es necesario que la persona denunciante muestre su conformidad por escrito con el desarrollo del procedimiento informal para que el Comité Ético dé inicio al mismo. En caso de no mostrar conformidad, pasará al nivel de procedimiento formal.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Se dispondrá de un plazo de **10 días laborables** desde la recepción de la denuncia que identifica esa falta leve para la investigación y realización del informe como se explica para el procedimiento formal, con la diferencia de que se resolverá de manera ágil. El Comité Ético utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

El Comité Ético dará conocimiento de las conclusiones de la investigación a la persona que ha presentado la denuncia. Se pondrá en contacto con la persona denunciada para comunicarle la existencia de una denuncia sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerle las responsabilidades disciplinarias que supondrá la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones.

b) **Procedimiento formal**

El objetivo del procedimiento formal es dar respuesta a las siguientes situaciones: cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso grave o muy grave, o no se alcance acuerdo a través del procedimiento informal, o bien se reitere la conducta de acoso leve y siempre que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal.

En este caso, de presentación de denuncia por procedimiento formal, el Comité Ético contará siempre con el apoyo de una persona asesora, y recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y darle audiencia. La persona denunciada podrá solicitar la presencia de terceras personas a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso, garantizando la confidencialidad y agilidad del trámite.

Se dispondrá de un plazo de **20 días laborables** desde la recepción de la denuncia que identifica esa falta grave o muy grave para la realización del informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones en su caso, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso a establecer una recomendación sobre las medidas disciplinarias oportunas.

8.3 Resolución y comunicación a las partes

a) **Procedimiento informal**

En la resolución de este procedimiento informal se pueden producir las siguientes situaciones:

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- 1) La persona denunciada identifica y analiza la situación y hay un comportamiento de no repetición. El Comité Ético propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad. Realizará seguimiento a esta situación para verificar que se cumple el compromiso y se mantiene en el tiempo.
- 2) La persona denunciada no reconoce la situación, no se alcanza ningún acuerdo o éste es admitido como insatisfactorio por la víctima; en tal caso se inicia el procedimiento formal.

b) Procedimiento formal

Una vez se haya resultado la investigación, el Comité Ético adoptará las medidas que correspondan (por ejemplo, sanciones disciplinarias, amonestaciones por escrito, etc., según el resultado de la investigación) y plantear la resolución del caso. Esta resolución se emitirá a los **30 días laborables desde el inicio del procedimiento**, ampliables como máximo **hasta 40** por circunstancias especiales debidamente explicadas.

El Comité Ético comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada cómo se ha resuelto el problema informándoles de las conclusiones de la investigación, las acciones disciplinarias que se desprendan de lo acontecido, las medidas correctoras y las sanciones:

- a) Si dedujera el Comité Ético alguna otra falta, distinta al acoso sexual o por razón de sexo, y tipificada en la normativa legal o de régimen interno de actuación existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- b) Si del análisis del caso se concluyera que ha existido falta grave o muy grave de acoso sexual o por razón de sexo (agresión, agravantes...) se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda, se aplicarán las sanciones establecidas en el Convenio colectivo para el personal contratado y en el caso del voluntariado la expulsión de la entidad.

Si el resultado del expediente fuera sobreseimiento, porque se considere que no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, se supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y los posibles daños causados a la persona denunciante, y se archivará la denuncia.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. En tal caso, la entidad a través del Comité Ético reafirma

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

su compromiso a la hora de derivarla a la instancia que corresponda y brindarle acompañamiento.

(Ver Anexo II Diagrama de actuación)

9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Comité Ético realizará un informe anual, garantizando la confidencialidad de los datos, con los siguientes indicadores:

1. Nº de personas trabajadoras, voluntarias o con alguna relación con la entidad, que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.
2. Nº de medidas preventivas y/o de sensibilización y formación que han llevado a cabo durante el año.
3. Relación entre el número de comunicaciones resueltas y las recibidas, y entre el número de denuncias resueltas y las recibidas.

10 PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla, voluntariado y personas que mantienen una relación con la AEC. El protocolo entrará en vigor una vez aprobado por la junta directiva de la AEC.

Se dará difusión a todo el personal de la entidad por medio de los canales habituales: correos electrónicos y página web.

11 ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Espacio reservado para el registro de entrada
Nº de expediente

Fecha (hoy)

Solicitante:

Persona afectada:

Otra persona:

Datos de la persona afectada:

Nombre y apellidos:

DNI:

Edad:

Sexo:

Puesto de trabajo, en:

Persona voluntaria en:

Persona que tiene relación con la entidad en:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Datos de la persona denunciada (a rellenar por el equipo de gestión):

Nombre y apellidos:

DNI:

Edad:

Sexo:

Puesto de trabajo, en:

Persona voluntaria en:

Persona que tiene relación con la entidad en:

Teléfono de contacto:

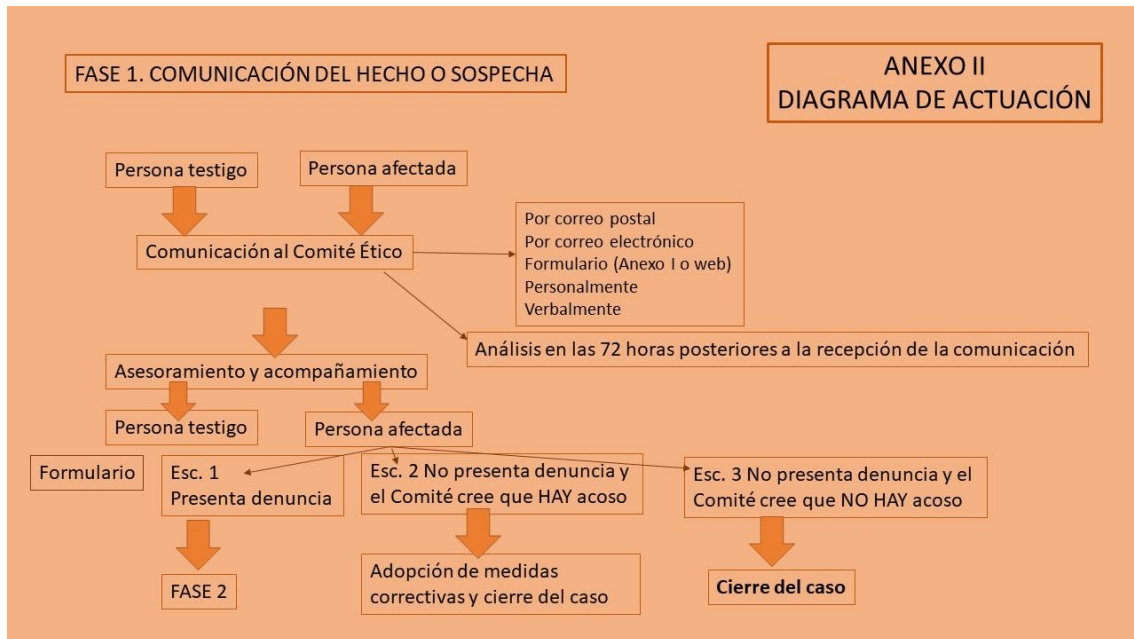
Exposición de los hechos (en el caso de que haya testigos, mencionar sus nombres y apellidos. Adjuntar documentación justificativa si procede)

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Solicitud	
Solicitud de inicio del presente protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	
Localidad y Fecha:	Firma de la persona interesada

12 ANEXO II

DIAGRAMA DE ACTUACIÓN



Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

