

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U
ORIENTACIÓN SEXUAL**

Barcelona

Mayo 2021

Protocolo aprobado por la Asamblea General celebrada el 14 de Junio de 2021

ÍNDIX

1- Objeto del protocolo contra el acoso.

2- Alcance del protocolo contra el acoso.

3- Procedimiento de actuación.

3.1- Principios y garantías.

3.2- Identificación y comunicación de las situaciones de acoso.

3.3- Proceso de intervención.

3.4- Medidas disciplinarias.

4- Medidas preventivas del acoso.

5- Definiciones.

6- Marco legal específico.

1- Objeto del protocolo contra el acoso

Este protocolo está conectado con el despliegue del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2019-2022 de la Asociación Salud y Familia y más específicamente, con los siguientes ámbitos de compromiso:

- Prevención de cualquier forma de discriminación y acoso por razón de género.
- Apoyo psicológico, jurídico y laboral a cargo de la entidad para trabajador@s víctimas de violencia de género y/o acoso sexual.

El objeto del protocolo es establecer los procedimientos a seguir para prevenir e identificar situaciones de acoso sexual y por razón de género u orientación sexual, así como las actuaciones correspondientes en los casos que lleguen a ocurrir.

2- Alcance del protocolo contra el acoso

Este protocolo engloba todas las posibles situaciones que se producen en entornos vinculados al ámbito laboral como son oficinas, consultas, centros sociales y sanitarios, viajes laborales y actividades de formación.

El acoso no se tolerará en ninguno de estos ambientes y circunstancias. Las personas a las que alcanza este protocolo son todas aquellas con las que se mantiene una relación laboral con independencia de la modalidad contractual, y también las personas que forman parte del voluntariado de la entidad y que pueden prestar sus servicios en los entornos antes mencionados.

3- Procedimiento de actuación

En líneas generales, es necesario que el procedimiento de actuación:

- Sea ágil y rápido.
- Que ofrezca credibilidad, transparencia y equidad.
- Que proteja la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.

3.1- Principios y garantías

Cualquier persona que presente una queja o una reclamación tiene derecho a:

- Tener garantía de que la queja se gestionará con rapidez.
- Hacerse acompañar de alguien de su confianza a lo largo de todo el procedimiento.
- Recibir garantías de que no habrá constancia de ningún registro de la queja en su expediente personal.
- Recibir información sobre las acciones correctoras resultantes de la queja.
- Recibir un trato justo.

Cualquier persona denunciada tiene derecho a:

- Estar informada sobre la queja presentada.
- Recibir una copia de la queja y poder responderla.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la queja.
- Recibir un trato justo.

3.2- Identificación y comunicación de las situaciones de acoso

La identificación se puede producir principalmente por dos canales, que son:

- Comunicación directa de la persona a terceras personas de la entidad, bien sea a la *persona de referencia* para este tipo de situaciones de acoso, o bien, a una tercera persona que haya sido testigo de los hechos.
- Identificación mediante indicios de situaciones de acoso que se acostumbran a poner en evidencia cuando se producen bajas recurrentes por incapacidad temporal y en entrevistas de salida de la contratación laboral o de la colaboración voluntaria.

La persona que recibirá la queja, la gestionará e intentará encontrar vías de resolución del conflicto, será la *persona de referencia* para este tipo de situaciones de acoso designada por la entidad.

La *persona de referencia* mantendrá una entrevista con la persona que presenta la queja a fin de valorar el origen del conflicto y el riesgo al que puede estar expuesta la persona afectada. También informará a la persona que presenta la queja de sus derechos, garantías y las opciones/acciones que se pueden emprender.

3.3- Proceso de intervención

El proceso de intervención puede iniciarse por un *canal informal* que en caso de éxito produce una resolución informal pactada entre la persona afectada y la persona denunciada. La resolución informal implica garantizar que ha finalizado la situación de acoso sobre la persona afectada e informar a ambas partes de la decisión. Este proceso de intervención informal supone que no existirá ningún registro escrito del proceso de intervención. No obstante, y a pesar de que el proceso sea informal y confidencial, es necesario que:

- Ambas partes estén enteradas de que la entidad hará un seguimiento de la situación.
- La persona denunciada sea informada de que su comportamiento es contrario a las normas de la entidad.
- Ambas partes y especialmente la persona denunciada será avisada de las consecuencias que se derivarían en caso de continuar o repetir la actitud de acoso.

El proceso de intervención también puede iniciarse mediante un *canal formal* cuando la persona afectada no haya querido optar por la resolución informal pactada, cuando la mediación informal no haya sido suficiente para resolver el conflicto, y/o cuando la gravedad de los hechos requiera la apertura de un procedimiento penal de acuerdo con el artículo 184 del Código Penal.

En el momento de la apertura de un procedimiento formal, será necesario que los superiores directos de amb@s trabajador@s sean informados, y se asegurará la confidencialidad de las personas implicadas tanto durante la resolución de la situación de acoso, como después de que se haya resuelto. Los pasos que se deberán seguir son:

- Recepción de una denuncia formal realizada por la persona afectada y dirigida a la *persona de referencia* de la entidad.
- Identificación del riesgo potencial mediante entrevista de la persona afectada con la *persona de referencia* de la entidad.
- Adopción de medidas cautelares.
- Recogida de los datos disponibles.
- Valoración de la situación vía Informe de la *persona de referencia*.
- Propuesta de plan de actuación por parte de la *persona de referencia* y validación por parte de las personas implicadas.
- Seguimiento de la implementación de medidas a través de la *persona de referencia*.

En los casos en que la gravedad o la naturaleza de los hechos, como por ejemplo, la posición de la persona que crea la situación de acoso, el que los dos canales mencionados parezcan inapropiados, o bien exista un desacuerdo con las alternativas de solución internas, siempre permanece abierta la posibilidad de recurrir a vías judiciales externas.

3.4- Medidas disciplinarias

- Se garantizará que en el ámbito de la entidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación del acoso, así como sobre las personas que se opongan a conductas de este tipo, ya sean las directamente afectadas o en defensa de terceros.
- Si se concluye que la situación de acoso es constitutiva de falta laboral, esta será tipificada como una falta grave con las consecuencias que comporta.

4- Medidas preventivas del acoso

Las medidas principales que previenen el acoso son la responsabilidad, la formación, la comunicación y el conocimiento de los grupos de trabajador@s a los que es necesario prestar una atención especial.

La responsabilidad de garantizar un entorno laboral que respete la dignidad de tod@s será compartida por todas las personas trabajadoras de la entidad, aunque los cargos de la entidad tienen especialmente encomendada la responsabilidad de mantener entornos laborales productivos, seguros y respetuosos.

La formación abarcará las diversas estrategias y buenas prácticas para prevenir las situaciones de acoso y supondrá un compromiso diferencial del personal directivo de la entidad y de las personas que tienen trabajador@s a su cargo.

La comunicación supone asegurar un acceso fácil a este protocolo y garantizar, en la medida de lo posible, su conocimiento por parte de los trabajador@s.

Los grupos de trabajador@s a los que es necesario prestar una atención especial son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes.

5- Definiciones

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico consistente en solicitar favores de naturaleza sexual, para uno mismo o para una tercera persona, que atenten contra la dignidad personal, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada. Es necesario destacar que siempre se trata de comportamientos no deseados por parte de la persona que los recibe.

Tipología de comportamientos que suponen acoso sexual:
comportamientos verbales como el chantaje sexual, hacer comentarios sexuales lascivos, dirigirse a alguien con formas denigrantes, difundir rumores sobre la vida sexual, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer invitaciones insistentes a participar en actividades lúdicas cuando la persona las rechaza, ofrecer citas comprometedoras o encuentros sexuales, solicitar favores sexuales.
Comportamientos no verbales como cartas, notas, correos de contenido sexual de carácter ofensivo, utilizar imágenes digitales de contenido

sexualmente explícito. *Comportamientos físicos* como el acercamiento físico excesivo, provocar contactos físicos deliberados y no solicitados, tocar intencionalmente las partes sexuales del cuerpo, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona acosada.

Acoso por razón de sexo u orientación sexual: se trata de un acoso básicamente moral y psicológico que no acostumbra a estar asociado con comportamientos físicos y que consiste en conductas discriminatorias, en ridiculizar y menospreciar capacidades y habilidades de la persona afectada, en menospreciar el trabajo realizado y en ignorar las aportaciones de la persona afectada.

Persona de referencia: es la persona de la entidad encargada de informar, asesorar y acompañar durante el proceso de intervención a la persona afectada.

6- Marco legal específico

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 modificando la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. En el punto 1 se incluye la definición de acoso, y en el punto 3 del mismo artículo se destaca que el acoso sexual se considerará discriminación por razón de sexo, y por lo tanto, estará prohibido.
- Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Ley orgánica 03/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 48 establece la obligación de que las organizaciones dispongan de un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual.
- Ley 05/2008 del 24 de abril del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 11/2014 del 10 de octubre para garantizar los derechos LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 17/2015 del 21 de julio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 19/2020 del 30 de diciembre de igualdad de trato y no-discriminación.