

LO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FUNDACIÓN JUANSOÑADOR	4
2. MARCO LEGISLATIVO	6
3. CONCEPTOS	8
3.1. Acoso Sexual	9
3.2. Acoso por razón de sexo	9
3.3. Discriminación por embarazo o maternidad	9
3.4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?	9
3.5. Tipologías de acoso sexista	10
3.5.1. Tipología de acoso sexual	11
3.5.2. Tipología de acoso por razón de sexo	12
3.5.3. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad	13
3.5.4. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista	13
3.6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual	14
3.7. Conclusiones estudio sobre la Percepción Social de la violencia Sexual	16
4. SANCIONES EN RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	17
4.1. Consecuencias derivadas para las personas miembros de los órganos de gobierno de la entidad	18
4.2. Consecuencias derivadas para el personal contratado	18
4.3. Consecuencias derivadas para el personal voluntario	18
4.4. Consecuencias derivadas para las personas o entidades colaboradoras	18
5. PROCEDIMIENTO	20
5.1. Procedimiento para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo	22
5.2 Principios del procedimiento	23
5.3. Medidas cautelares	24
ANEXO 1: Declaración de principios de la Fundación JuanSoñador	26
ANEXO 2: Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo	27
ANEXO 3: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo	28

01

Declaración de Principios Fundación JuanSoñador

La Fundación JuanSoñador, en su documento de posicionamiento, expone como uno de los valores fundamentales de la entidad:

“La defensa de los Derechos Humanos y los Derechos de la Infancia como derechos de toda persona humana, independientemente de su nacionalidad, religión, sexo, situación administrativa o socioeconómica”.

En base a ello:

Defendemos que han de estar **garantizados por ley** para toda la ciudadanía, sin exclusiones, el respeto de los **derechos fundamentales** que configuren un bienestar social: **sanidad, educación** y los **servicios sociales** necesarios para garantizar unas condiciones de vida dignas para todos/as (especialmente **vivienda**, un **empleo digno** o una **renta mínima garantizada** para quien no pueda disponer de otra vía de ingresos, atención a la **dependencia**, etc.). Impulsamos y apoyamos todas aquellas iniciativas que sirvan para la **promoción humana y social** de las personas en situación de mayor vulnerabilidad. Defendemos

la **igualdad entre hombres y mujeres** como un derecho fundamental que se ha de garantizar en todos los ámbitos de la vida (familiar, social, económico, político, religioso) y denunciamos todo tipo de discriminación y violencia por motivos de género.”

La Fundación JuanSoñador, en su compromiso por la lucha por la igualdad y en contra de cualquier tipo de violencia, realiza este protocolo con el objetivo de proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Fundación como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

En la Fundación JuanSoñador regirán los siguientes principios de actuación:

01.-Respeto hacia otras personas promoviendo un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, promoviendo valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo a todo comportamiento constitutivo de violencia de género.

02.- Prohibición de comportamientos abusivos y sexistas, incluyendo todo tipo de actos tipificados posteriormente en el protocolo.

03.- Prohibición de las actitudes de hostigamiento: se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de sexo.

Todo el personal de la entidad aceptará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Atendiendo al marco normativo en el que se fundamenta este protocolo, se considera el acoso sexual y por razón de sexo comportamientos discriminatorios que constituyen manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad e integridad física y psíquica, tomando como pretextos los estereotipos y roles de género o la orientación sexual de las personas, para convertirlas en objeto de hostilidad y para valorar de forma discriminatoria sus

capacidades, lo que a su vez supone la pérdida de talento humano, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Fundación JuanSoñador se compromete a regular a través de este protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

02

Marco Legislativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales: la dignidad de las personas, 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.

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos

el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

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, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que 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, debiendo negociarse con los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Fundación JuanSoñador deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de la entidad, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, y se hará partícipe también al conjunto de la plantilla y otras personas que forman parte de la entidad (voluntariado, personas en prácticas, salesianos, etc.).

“El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación”

“Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la entidad”

03

Conceptos

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

3.1 Acoso Sexual

El acoso sexual es 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.

(Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

3.2 Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

3.3. Discriminación por embarazo o maternidad

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

3.4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.



“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién 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.

3.5. Tipologías de acoso sexista

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o

limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

3.5.1. Tipología de acoso sexual

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Gestos obscenos, silbidos, o miradas impúdicas.



Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

3.5.2. Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, de su inclinación sexual, de su expresión de género o identidad sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo, expresión de género o identidad sexual.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por razón de su sexo, expresión de género o identidad sexual.
- Utilización de humor sexista.

3.5.3. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

3.5.4. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- 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 han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.



3.6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual

En nuestra sociedad, aún hoy en día, existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en la pervivencia de estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de valores culturales inspirados en su dependencia, docilidad y obediencia, de tal forma que su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas, bien porque el silencio o el “no

llamar la atención” por parte de la persona agredida sea interpretado como aceptación, bien porque la persona agresora intente eludir su responsabilidad y culpabilidad ante sí mismo y ante los demás, amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad y no atentan contra la dignidad de las personas.

Así pues, es necesario contrastar esos falsos mitos, en relación con el acoso sexual, con su verdadera realidad.

Mitos y realidades sobre el acoso sexual

Mito	Realidad
El acoso sexual es poco frecuente.	A lo largo de su vida, del 40% al 60% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.
Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.	En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.
Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.	En tanto en cuanto estos comportamientos, involuntaria o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

Mito	Realidad
<p>Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.</p>	<p>Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.</p>
<p>Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.</p>	<p>Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que las personas acosadoras utilizan para justificarse a sí mismos.</p>
<p>Si ignoras el acoso, desaparecerá.</p>	<p>Por lo general las personas acosadoras no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por la persona acosadora como conformidad o estímulo.</p>
<p>Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres.</p>	<p>Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual.</p>
<p>El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.</p>	<p>El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.</p>

Fuente:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf



3.7. Conclusiones estudio “Percepción Social de la Violencia Sexual”

Exponemos un resumen de las conclusiones en cuanto al acoso sexual en el trabajo, del estudio realizado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género sobre la percepción social de la violencia de género.

Según esta presentación (se puede consultar el estudio completo en:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/coleccion/pdf/Libro_25_Violencia_Sexual.pdf) la erradicación de la violencia sexual no puede lograrse sin abordar las actitudes sociales que la toleran o justifican debido a que existe una **estrecha relación entre el nivel de aceptación de la violencia sexual y la prevalencia de esta forma de violencia.**

Las percepciones y actitudes de la sociedad moldean el clima social en el que tiene lugar la violencia sexual, y contribuyen a que ésta se perpetúe o desaparezca.

Las conclusiones más relevantes del estudio “Percepción social de la violencia sexual” en cuanto al apartado “Actitudes hacia el acoso sexual” son:

• El 89,7% de las mujeres y el 83,9% de los hombres manifiestan algún gra-

do de desacuerdo con la afirmación: “Si una mujer es acosada sexualmente en el trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo”, rechazando por tanto el acoso sexual.

• Cuando la afirmación es más directa, y se habla de exageración y no de invención, el porcentaje de personas que la rechazan es menor: 74,5% de las mujeres y el 63,3% de los hombres muestran algún grado de desacuerdo con la afirmación: “Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar”.

• En cuanto al ítem: “Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare”, es de todos los empleados, con el que mayor porcentaje de la población, muestra algún grado de acuerdo (37%). Es más, es el ítem con el que mayor personas se muestran totalmente de acuerdo (15,5%), con bastante diferencia con respecto a cualquier otro ítem relativo al acoso sexual. Este dato resulta preocupante ya que indica la creencia de que la responsabilidad de controlar el acoso sexual recae sobre la mujer acosada.

04

Sanciones en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

Existe una amplia y variada normativa que, desde diversas ópticas o enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc.), regula las obligaciones de la entidad en lo relativo a la protección de sus trabajadoras y trabajadores frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que son de aplicación a sus autores/as.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la

víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Las consecuencias derivadas de la vulneración de la política de prevención del acoso sexual y discriminación por motivos de sexo a las que se refiere este apartado son estrictamente de carácter interno de la entidad. No se contemplan las derivadas de posibles conductas que afecten a la normativa legal vigente y que puedan ser constitutivas de un delito, dado que tendrán su propio cauce ajeno a la entidad.

Se discrimina entre dos posibles escenarios:

- Conductas constitutivas de delito o potencialmente constitutivas de delito.
- Conductas que suponen una vulneración de la Política de la entidad de prevención contra el acoso sexual y discriminación por motivos de sexo.

En cualquier caso, todas las personas miembros de la red interna y externa deben estar informadas de las posibles consecuencias derivadas de sus actuaciones, y especialmente de que la entidad puede adoptar la decisión inmediata de apartarle de sus funciones con carácter temporal mientras se clarifica la situación.



4.1. Consecuencias derivadas para las personas miembros de los órganos de gobierno de la entidad

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal o definitiva de sus funciones.

4.2. Consecuencias derivadas para el personal contratado

- Amonestación escrita.
- Cambio de puesto de trabajo.
- Suspensión temporal de empleo y sueldo.
- Despido.

4.3. Consecuencias derivadas para el personal voluntario

- Amonestación escrita.
- Cambio de funciones/área funcional.
- Suspensión temporal de sus funciones.
- Imposibilidad de seguir prestando su colaboración en la entidad.

4.4. Consecuencias derivadas para las personas o entidades colaboradoras

- Amonestación escrita.
- Cambio de funciones/área funcional.
- Suspensión temporal de sus funciones.
- Imposibilidad de seguir prestando su colaboración en la entidad.



En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.
- Que la conducta sea constitutiva de delito.

05

Procedimiento

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

La tramitación de las denuncias se realizará a través de la Comisión de Igualdad BoscoSocial en el correo habilitado para tal fin.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito, a través del correo habilitado para este protocolo u otros mecanismos.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, dirección de recursos humanos, se debe remitir de forma inmediata a la Comisión de Igualdad.

La comunicación debe notificarse y en un plazo de 48 horas, la Comisión de

Igualdad BoscoSocial convocará una reunión para tramitar la denuncia en un plazo de otras 48 horas.

Se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información. Se contará con asesoramiento jurídico.

El instructor/a dará traslado a la persona denunciada de los hechos objeto de investigación y se le concederá un plazo de tres días a fin de que pueda presentar, si a su derecho conviniera, pliego de descargo proponiendo, en su caso, la prueba que estime pertinente.

El instructor/a acordará la práctica que estime pertinente a propuesta de las partes o de “motu proprio”. La prueba propuesta por las partes será practicada salvo que, a criterio del instructor/a, sea manifiestamente innecesaria para el esclarecimiento de los hechos.

Las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones son las que componen la Comisión de Igualdad BoscoSocial y habiendo personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con la persona instructora, una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 15 días naturales.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones y proponer prueba informándoles de los elementos, objetivos y resultado del procedimiento.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y

sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones por la persona instructora, que servirá para la adopción de la decisión final por parte de la Comisión de Igualdad, la cual deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

La Comisión de Igualdad Boscosocial, en el plazo máximo de tres días desde que el/la Instructor/a haya finalizado y entregado su informe, y a la vista del mismo, tomará la resolución pertinente, que podrá ser una de las siguientes:

a) El archivo del expediente, en el caso de que entienda que no existe conducta reprochable.

b) La apertura de un expediente sancionador en el caso de que la persona investigada sea un/una trabajador/a y se entienda que puede existir una conducta reprobable en la que aplicar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio Colectivo, con las sanciones previstas en dicha legislación laboral.

c) En el caso de que la persona investigada sea voluntario/a o una persona



colaboradora, la imposición de una sanción dependiente de la gravedad de la falta, el grado de intencionalidad, el impacto generado en las víctimas, la reiteración, y otros posibles intereses.

d) En el caso de que la persona investigada sea miembro del órgano de gobierno de la entidad se le podrá imponer una amonestación escrita o proponer al Patronato la suspensión temporal o definitiva de sus funciones.

5.1. Procedimiento para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



5.2 Principios del procedimiento

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.



5.3. Medidas cautelares

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador/a o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

ANEXOS



ANEXO 1: Declaración de principios de Fundación JuanSoñador

La Fundación JuanSoñador hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la Fundación JuanSoñador declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Fundación JuanSoñador se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso la Fundación JuanSoñador, exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

José María Blanco Alonso
Vicepresidente Fundación JuanSoñador

ANEXO 2: Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por la Fundación JuanSoñador para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

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

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

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:



ANEXO 3: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

Solicitante:

Persona afectada:	
OTRA/S (indicar nombre, tfno. o correo de contacto y plataforma)	

Tipo de acoso:

SEXUAL	
POR RAZÓN DE GÉNERO	
OTRAS DISCRIMINACIONES (ESPECIFICAR)	

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Vinculación laboral/ tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (en caso de testigos indique nombres y apellidos):

Solicitud

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha:

Este documento deberá ser enviado a: igualdad@boscosocial.com

“Acompañando sueños, transformando realidades”

igualdad@boscosocial.com

www.fundacionjuans.org



FONDO
SOCIAL
EUROPEO



NOS
IMPULSA

