



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO MORAL,
ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO**

REALIZADO POR:



EN COLABORACIÓN CON:



SUBVENCIONADO POR:





ÍNDICE

1. POLÍTICA DE ENTIDAD	2
2. OBJETIVOS	3
3. ALCANCE	3
4. RESPONSABLES	4
5. NORMATIVA	4
6. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO	6
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	10
8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO	10
9. TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES	16
10. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	18
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
12. ANEXOS	18
I. Compromiso de la asociación	18
II. Compromiso de confidencialidad.....	20
III. Modelo de denuncia formal por acoso moral, sexual o por razón de sexo.....	22
IV. Informe de conclusiones	23
VI. Registro de trabajadores/as informados/as.	25



1. POLÍTICA DE LA ASOCIACIÓN

La **Asociación BARRÓ** consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad de la asociación.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo padece. A demás, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo surge con la voluntad de prevenir y visibilizar los posibles comportamientos que pudieran transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal de la asociación BARRÓ se compromete por medio del presente protocolo a:

- ✚ Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la entidad.
- ✚ Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- ✚ Regular los casos que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- ✚ Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la entidad el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra casos de acoso cuando



sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de acoso moral, sexual o por razón de sexo, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido a tal efecto.

Además, la asociación hace público su compromiso, con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización (Anexo I).

2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- ✚ Definir los conceptos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- ✚ Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de BARRÓ, el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.
- ✚ Crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a estas situaciones.
- ✚ Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo valorando sus consecuencias.
- ✚ Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

3. ALCANCE

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo de BARRÓ tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurran en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente



de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la entidad e independientemente del tipo de contrato laboral que les une a nuestra entidad, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso moral, sexual o por razón de sexo.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca con ocasión del trabajo entre el personal de una misma entidad, entre trabajadores/as de diferentes empresas que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, entre trabajadores/as y empresarios/as, y la que eventualmente se establezca entre persona usuaria/cliente y trabajador/a en la prestación de servicios.

4. RESPONSABLES

Responsable del Protocolo

Sera responsable de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados

EVA ATANCE JURADO

GESTIÓN DE PROYECTOS

EMAIL: asociacionbarro@asociaciones.org

El/La responsable se compromete a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso con la más estricta confidencialidad (Anexo II).

Comité de Igualdad

El Comité de Igualdad será responsable de velar por el cumplimiento de este procedimiento, dar a conocer a la Persona Responsable, cualquier comunicación al respecto en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto interno y dar ejemplo con sus actuaciones.

Plantilla

El resto de trabajadores y trabajadoras deberán dar cumplimiento a este procedimiento siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen funcionamiento de la organización.

5. NORMATIVA



- ✚ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- ✚ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48:
 - ✚ - Las entidades 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.
 - ✚ - Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la entidad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.
- ✚ Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen 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.
- ✚ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla - la Mancha en su Título III de medidas contra la discriminación por razón de sexo, capítulo I en el art. 53 y art. 54 respectivamente define el concepto y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✚ Ley Orgánica 10/7995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea



especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

6. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

¿Qué es el 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. (Art. 7.1 LOIEMH)

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

El **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 LOIEMH)

¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo 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 situación laboral discriminatoria mucho más amplia sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

El acoso moral, no deber ser confundido con el acoso sexual ni con el acoso por razón de sexo. Así:



¿Qué es el acoso moral/mobbing?

El **acoso moral** es 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.

Tipologías de acosos sexistas¹:

A. 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, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Conductas no verbales

¹ Fuente: Boletín de Igualdad en la entidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

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.

B. 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.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- 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.

C. Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

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

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 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.
- Personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.



7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de violencia laboral. Cualquier trabajador o trabajadora puede planear una queja escrita o verbal relativa a la violencia con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO

8.1 Presentación de denuncias

Todo trabajador y trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere **víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo**, o cualquier otra persona que **tenga conocimiento** de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la **persona responsable** de recibir consultas o denuncias (definida en el apartado 4) o ante cualquier componente del **Comité de Igualdad** de la asociación.

Se procurará en la medida de lo posible, que la persona responsable de gestionar la investigación sobre todo en el caso de acoso sexual, sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

En caso contrario, se le procurarán medios e instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

8.2 Procedimiento "Informal" de resolución del conflicto

En los supuestos en que las **actuaciones de violencia sean calificables de leves**, la persona responsable iniciará un **procedimiento confidencial y rápido** de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la entidad y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez **convencida de la existencia de indicios** que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial en primer lugar con el comité de igualdad y posteriormente con la persona denunciada,



sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de éstas, para manifestarle la existencia de una **queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias** en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este **procedimiento informal** de solución, la persona responsable se limitará exclusivamente a informar al comité de igualdad y a **transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias**.

El objetivo de este procedimiento informal será **resolver el problema extraoficialmente**; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se general de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se comenzará a desarrollar en un plazo máximo de 2/4 días laborales; en principio, la persona responsable debe, a partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que **proteger la confidencialidad del procedimiento** y la dignidad de las personas (Anexo II).

Asimismo, procurará la **protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante**, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, ateniendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el **plazo de 7 días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepciones y de imperiosa necesidad **podrá ampliarse el plazo en 3 días** más.

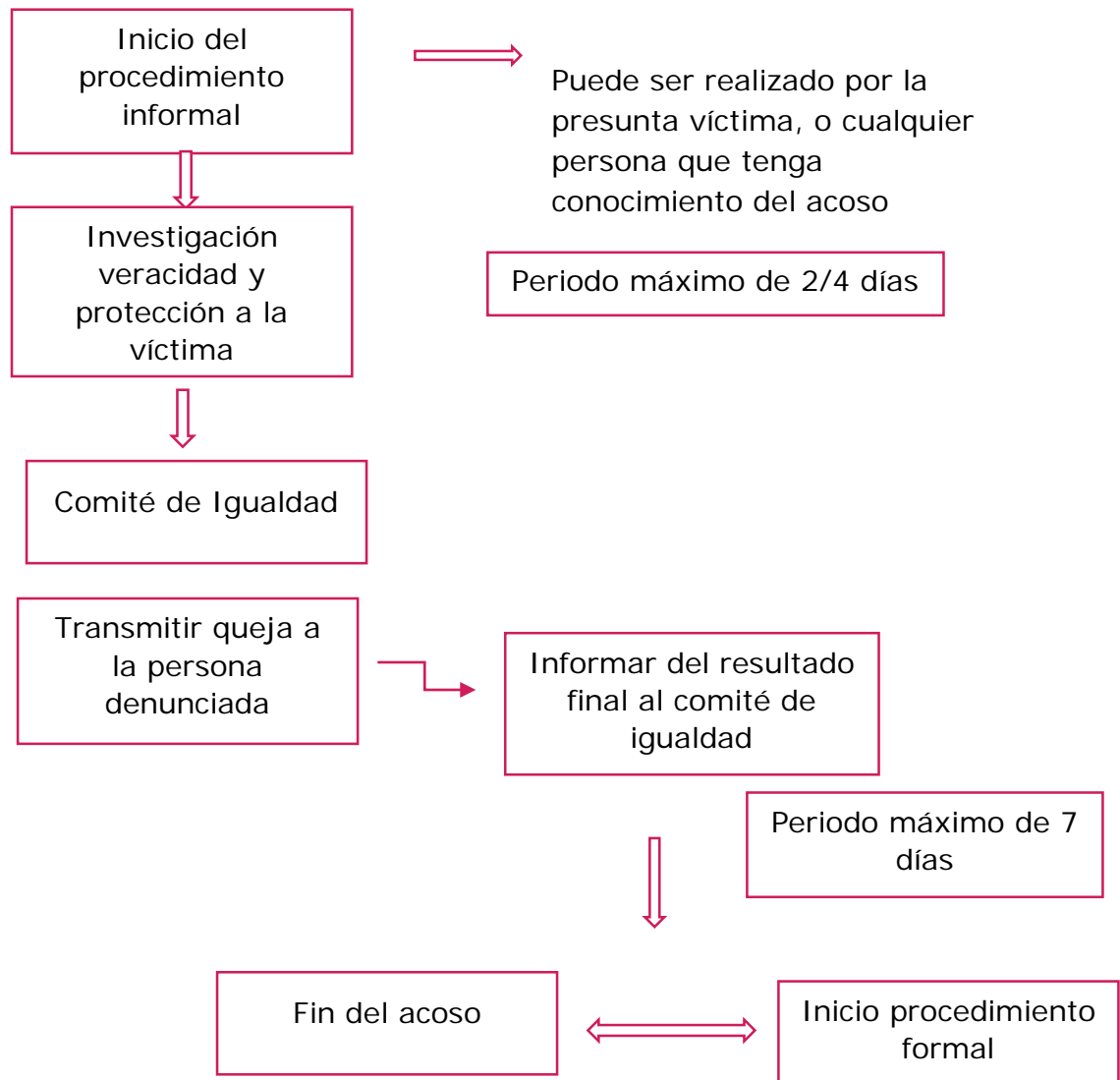
Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en caso de que **la solución propuesta no fuera**



admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del **resultado del procedimiento** informal la persona responsable dará **conocimiento inmediato a la dirección de la entidad y al comité de igualdad**.

Esquema del procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso:



8.3 Procedimiento "formal" de resolución del conflicto

1º Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.



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

La denuncia, que en principio puede ser oral o escrita, se realizará ante la *persona responsable*.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**.

Cuando se trate de denuncias verbales, la *persona responsable* valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

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

La *persona responsable* deberá garantizar la **máxima seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de **sanción en caso de que no se respecto este principio**.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *persona responsable* recabará **por escrito** y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la **dirección de la entidad** para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, **el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso** con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.



Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo, en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de la misma.

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

2º Procedimiento:

La *persona responsable*, 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.

Deberá dar **notificación de la presentación de la denuncia** lo más rápidamente posible **a la persona denunciada**.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras 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 la agilidad en el trámite.

3º Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias:

En el plazo máximo de **15 días** laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *persona responsable* elaborará y aprobará un **informe sobre el supuesto de violencia investigada**, en el que indicará todas las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la entidad de forma inmediata.



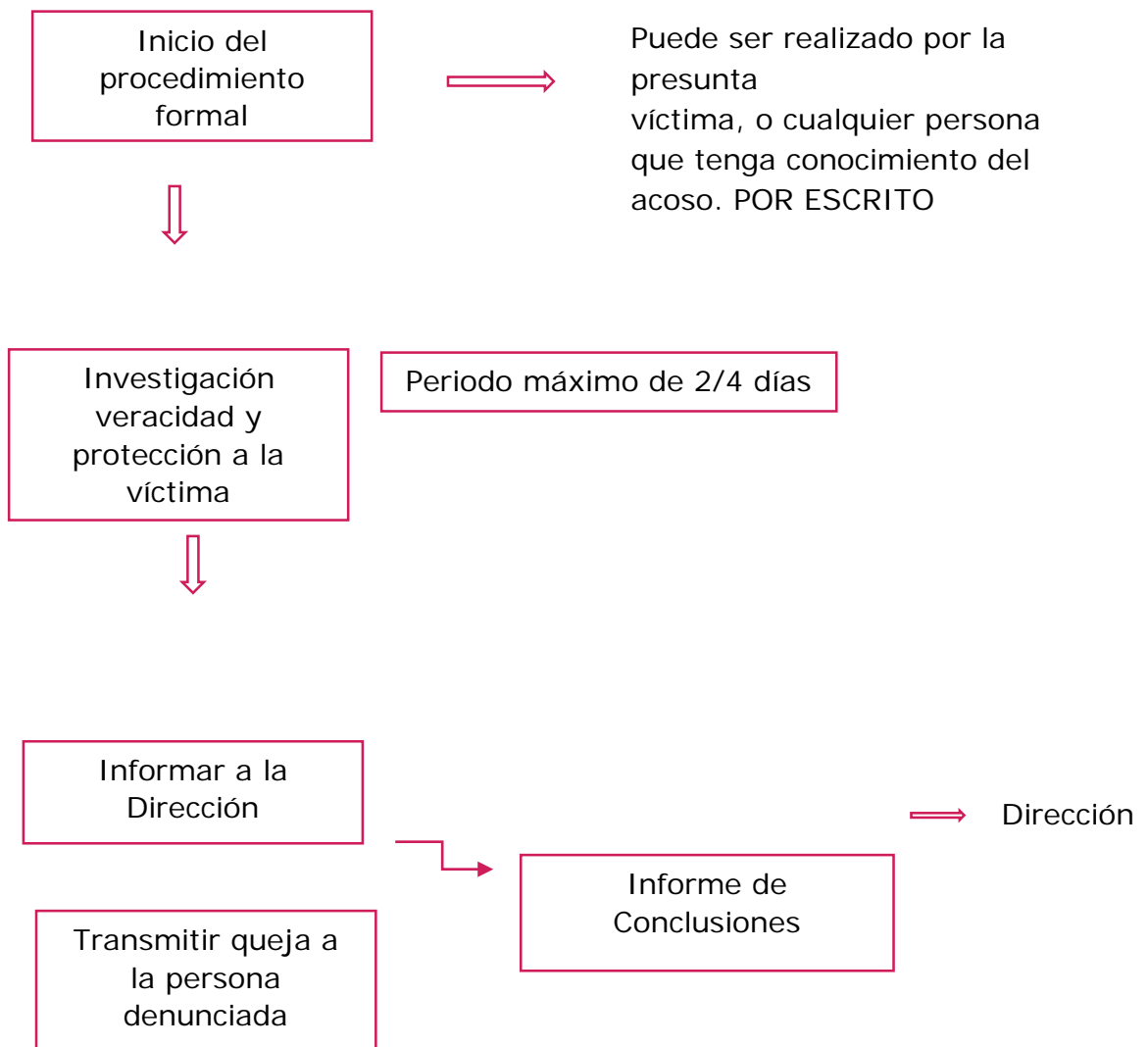
Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

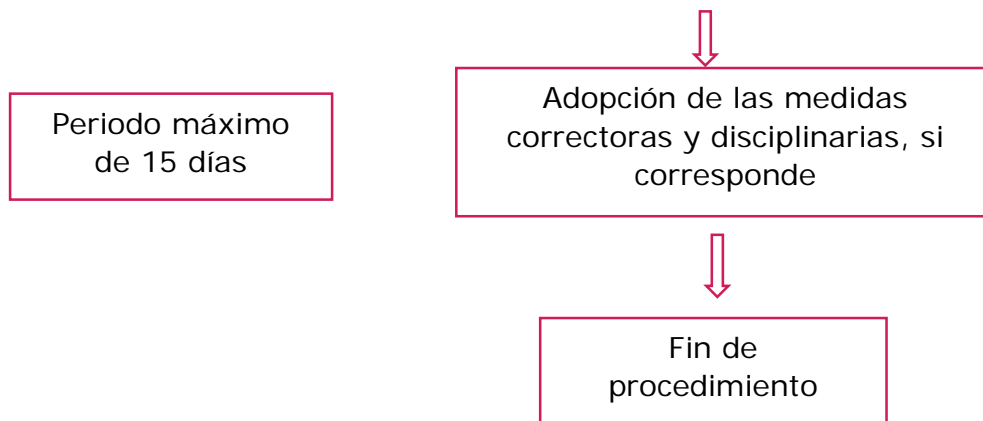
Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

Se adoptarán, en su caso, **medidas correctoras** y se abrirá expediente disciplinario **interponiendo las sanciones** que se regulan a continuación.

No obstante, a lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestran como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Esquema del procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso:





9. TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES

Se consideran MUY GRAVES las siguientes faltas:

- a) La **violencia física interna**, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia entidad o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- b) El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.
- c) El **acoso ambiental y el acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se consideran GRAVES las siguientes faltas:



- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes vejatorias;
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua;
- j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se consideran LEVES las siguientes faltas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves. Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

En función de la gravedad de las conductas, se contemplan las siguientes sanciones disciplinarias:

→ Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

→ Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.



→ Faltas muy graves: Despido disciplinario.

10. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, el envío del protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, así como su publicación en la web o tablón de anuncios de la asociación.

La entidad se asegurará que el protocolo es recibido por todos los trabajadores y trabajadoras y que tienen además fácil acceso al modelo de denuncia establecido (Anexo IV) mediante registro (Anexo V).

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La *persona responsable* llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la asociación en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia y en particular sobre acoso moral y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mando intermedios, etc.

12. ANEXOS

I. Compromiso de la entidad

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



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

Por lo tanto, BARRÓ se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, 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 BARRÓ 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 (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respecto 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.



Por su parte, BARRÓ se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Designación de un equipo responsable y una persona para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración del comité de igualdad.

En Madrid, a 31 de julio de 2018

La Dirección

II. Compromiso de confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo

Eva Atance Jurado, habiendo sido designada por BARRÓ para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual y 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 con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso moral, sexual y/o 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 informada por BARRÓ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid, a 31 de julio de 2018

Responsable del Protocolo



III. Modelo denuncia formal por acoso moral, sexual o por razón de sexo²

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Responsable protocolo/ Comité de Igualdad
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Dpto. persona afectada
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar).....
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Moral
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	NIF
<input type="text"/>	<input type="text"/>
SEXO	
<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de Trabajo	Departamento
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vinculación laboral/ Tipo de contrato	Teléfono de contacto
<input type="text"/>	<input type="text"/>
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
En caso de testigos, indique nombres y apellidos	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación

² A cumplimentar por la *persona interesada* en denunciar un caso de acoso en la asociación.



Localidad y fecha interesada	Firma de la persona
---------------------------------	---------------------

Este documento deberá ser entregado a: Eva Atance Jurado, responsable de proyectos de BARRÓ como responsable del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

IV. Informe de conclusiones³

IDENTIFICACIÓN DEL/LA TRABAJADORA VÍCTIMA		
Nombre y apellidos	NIF	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
SEXO		
<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de Trabajo	Departamento	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
1. Indicadores organizacionales		
	SI	NO
Absentismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha requerido consulta médica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Está o ha estado en situación e baja médica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha observado disminución del rendimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Datos específicos sobre daños de la salud (Incluir valoración final de los estudios realizados por el médico y/o psicólogo)		
<input type="text"/>		
3. Cuestionario para evaluar la incidencia del acoso		

³ A cumplimentar por la *persona responsable* de recibir consultas y denuncias en materia de acoso.



Tipos de conductas ⁴	Nº conductas totales	Frecuencia de repetición	Duración

Valoración final	Observaciones
Existe situación de violencia	
Qué tipo de violencia	
Frecuencia de las conductas de acoso	
Duración de las conductas de acoso	

4. Entrevistas

(Datos obtenidos de las diversas entrevistas realizadas, en su caso, a los agentes implicados en el proceso)

5. Conclusiones finales

Una vez analizados los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios y entrevistas realizadas por la *persona responsable*....., así como los resultados obtenidos de las pruebas médicas y psicológicas a las que se ha sometido el trabajador, y a modo de conclusiones, se hacen las siguientes observaciones:

En.....a..... de...de 20...

Fdo.:

Responsable del Protocolo

⁴ Definidas en el apartado “Conceptos y tipologías de acoso” del presente protocolo.



V. Modelo de registro de trabajadores/as informados/as.

TRABAJADOR/A INFORMADO DE LA POLÍTICA DE NO ACOSO DE LA ASOCIACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	DNI	FECHA	FIRMA