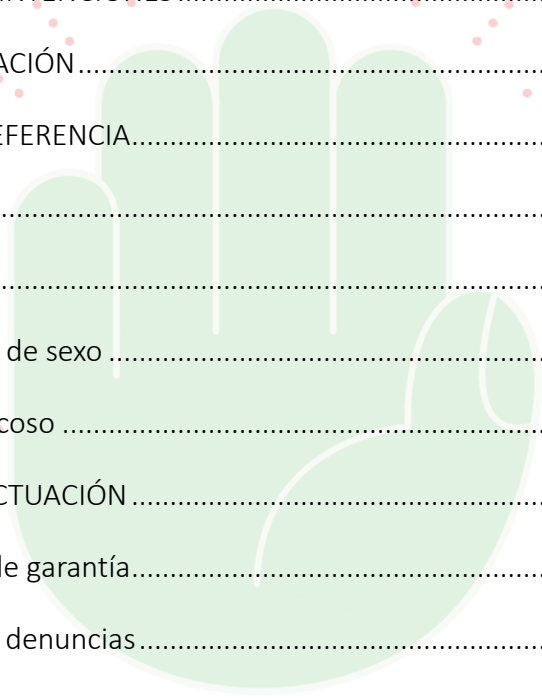


**PROTOCOLO**



**PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO  
DE ACOSO SEXUAL POR  
RAZÓN DE SEXO Y OTROS  
TIPOS DE ACOSO**

## Índice



1.	DECLARACIÓN DE INTENCIONES.....	2
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3.	NORMATIVA DE REFERENCIA.....	3
4.	DEFINICIONES.....	4
4.1.	Acoso sexual.....	4
4.2.	Acoso por razón de sexo.....	5
4.3.	Otros tipos de acoso.....	5
5.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	7
5.1.	Procedimiento de garantía.....	7
5.2.	Presentación de denuncias.....	7
5.3.	Procedimiento informal.....	8
5.4.	Procedimiento formal.....	9
5.4.1.	Inicio del proceso. La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.....	9
5.4.2.	Procedimiento.....	10
5.4.3.	Conclusión del proceso.....	10
6.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	11
6.1.	Tipificación de faltas.....	11
6.2.	Sanciones.....	13
7.	SEGUIMIENTO.....	13

## 1. DECLARACIÓN DE INTENCIONES

Fundación ATABAL garantiza un entorno de trabajo seguro y respetuoso con todas las personas. Todo el personal de Fundación Atabal tiene derecho a que se respete su dignidad. Tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales con respeto, así como colaborar para que todas sean respetadas. De acuerdo con estos principios, en coherencia con los valores de Fundación Atabal y considerando que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas no perjudican únicamente a los trabajadoras y trabajadores directamente afectadas, sino que repercuten en su entorno más inmediato, al conjunto de la organización y la sociedad, Fundación Atabal se compromete a evitar y no tolerar ningún comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso y a afrontar las quejas y/o denuncias que se tramiten al efecto. En concreto Fundación Atabal se compromete a:

1. Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información para todas las personas que trabajan y/o colaboran en la Fundación.
2. Dar soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
3. Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones en el seno de nuestra organización.
4. Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán de manera rigurosa y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad. Así como no se admitirán represalias hacia la persona acosada o que presente una queja o denuncia interna.
5. Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada o que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que hayan participado de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo que acompaña esta declaración concreta estos compromisos y será revisado de manera periódica.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Fundación Atabal asume la obligación de dar a conocer a sus trabajadoras y trabajadores, así como al colectivo de voluntariado, la política de la organización para combatir el acoso sexual, por razón de sexo y otros tipos de acoso, en particular, la existencia del protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros tipos de acoso recogidos en el siguiente protocolo, pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

## 3. NORMATIVA DE REFERENCIA

1. La directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
2. El código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
3. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece en su Art. 7:
  1. 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.

2. 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.
  3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  4. 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.
4. **La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
  5. **La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis.** *El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por responsables [...] (en este caso de Fundación Atabal, la dirección de la organización), ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

#### 4. DEFINICIONES

##### 4.1. Acoso sexual

**La LOIEMH establece en su artículo 7.1.:** El acoso sexual se define como 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. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) insinuaciones o comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.
- b) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto o condición sexual.
- c) invitaciones impúdicas o comprometedoras.

- d) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- e) conducta no verbal de naturaleza sexual como gestos obscenos.
- f) contacto físico innecesario, rozamientos.
- g) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- h) 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).
- i) toda agresión sexual.

#### 4.2. Acoso por razón de sexo

*La LOIEMH establece en su artículo 7.2.:* 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. Entre otros comportamientos, pueden constituir supuestos de acoso por razón de sexo.

- a) no promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual.
- b) no contratar o despedir a un trabajador o trabajadora por condición de sexo.
- c) acoso por razón de maternidad.
- d) acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley.
- e) expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar al sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como superiores jerárquicos.

#### 4.3. Otros tipos de acoso

Aunque la normativa referenciada en este protocolo hace referencia a situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, Fundación Atabal, basándose en el artículo 14 de la Constitución Española y junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria, hace extensivo este protocolo a otros tipos de acoso por razón de:

- Nacimiento.
- Origen racial o étnico.
- Religión o creencias.
- Opinión.
- Discapacidad.
- Edad.
- Orientación sexual.
- O cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

*Así la Directiva 2000/78/EC, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en su artículo 1 proclama que: “La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.*

Y en su artículo 3 consta: *“El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

En el marco legal español el artículo 28 de la Ley 62/2003, considera acoso: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.*

## 5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

### 5.1. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona, asalariada o voluntaria, puede plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual, por razón de sexo, nacimiento, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 5.2. Presentación de denuncias

Toda persona asalariada o voluntaria incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia, verbal o escrita, ante órgano o persona competente, en el caso de Fundación Atabal las personas acordadas para tal efecto son:

- Responsable 1:  
Teléfono:  
Correo electrónico:  
Dirección postal:
- Responsable 2:  
Teléfono:  
Correo electrónico:  
Dirección postal:

Ninguna persona considerada como Asesora Confidencial tendrá vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor no con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.



### 5.3. Procedimiento informal

En los supuestos en que las situaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la organización y en cualquier momento, con la finalidad de recabar las declaraciones que considere necesario.

Una vez se hayan constatado la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para comunicar la existencia de una queja sobre su comportamiento así como las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. Esta persona podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes y será escuchada.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el conflicto leve de manera voluntaria, ágil y dialogada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En principio la asesoría partirá de la credibilidad de la persona denunciante. 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 el caso que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la organización y a la Comisión de Igualdad. Redactará un informe que actualizará con el posterior seguimiento.

## 5.4. Procedimiento formal

### 5.4.1. 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 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, podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. 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 Asesoría Confidencial 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 Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo el apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará, de forma confidencial, la situación a la presidencia de la organización para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento 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 prouciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. También ofrecerá información suficiente a la Comisión de igualdad, informando de todos los extremos de la denuncia, las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

#### **5.4.2. Procedimiento**

La Asesoría Confidencial 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, sobretodo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. 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 terceras personas 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 agilidad en el trámite.

#### **5.4.3. Conclusión del proceso**

En el plazo máximo de siete días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto acoso investigado. En dicho informe indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la presidencia de la organización de forma inmediata y a la comisión de igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados, serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario que se expone en este protocolo. No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren 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.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada, la dirección de la organización facilitará el cambio de puesto de trabajo.

## 6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

### 6.1. Tipificación de faltas

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

- Chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y acoso por razón de sexo, 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.
- En todo caso se considerará muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.

**Agravantes:** En todo caso se considerará condición agravante:

- el abuso de situación de superioridad jerárquica.
- la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- existencia de dos o más personas afectadas.
- discapacidad física o psíquica de la víctima.
- gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas.
- la alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

**Atenuantes:** En todo caso se considerará condición atenuante:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.

## 6.2. Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad, serán:

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

**Faltas graves:** Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

**Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, percepción equivocada de la situación provocada, etc.; podrán ser complementadas con jornadas de formación fuera de horas de trabajo, cuando esta medida se considere adecuada por la dirección de la organización, para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.
- Pérdida de categoría de seis meses y un día, a definitiva. La pérdida temporal o definitiva de la categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.
- Desplazamiento de tres meses a un año.
- Traslado definitivo.
- Despido.

## 7. SEGUIMIENTO

La Fundación Atabal, dentro del marco del Plan de Igualdad de la organización, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo.