



## Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación Amaranta.

### INDICE

1. Declaración de principios.
2. Ámbito de aplicación.
3. Definiciones.
4. Normativa aplicable.
5. Procedimiento de notificaciones.

#### 1. Declaración de principios.

El Plan de Igualdad de la Fundación establece el compromiso de la Fundación con el mantenimiento de un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito.

El presente protocolo forma parte del despliegue de dicho plan de igualdad y da forma al compromiso por establecer las definiciones y mecanismos que hagan el entorno laboral efectivamente seguro.

La Fundación se compromete a desarrollar políticas de difusión del presente protocolo.

#### 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal, profesionales y colaboradoras/es (voluntariado, alumnado en prácticas, prestadoras/es de servicios) de la Fundación.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la Fundación.

Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

*Maria Jesús Pugh*

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

### 3. Definiciones

#### ACOSO SEXUAL

El acoso sexual queda definido legalmente 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”* (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- a) 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.
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) 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.

Maria Julia Puga



- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n) Hacer insinuaciones sexuales.
- o) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- p) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- q) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- t) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- v) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

#### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La legislación define el acoso por razón de sexo de la siguiente forma:

*“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).*

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos

Diana Luisa Regis

de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos. Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación.

Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES.

a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.

b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas" ...).

c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).

d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.

e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.

f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).

g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.

H) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.

i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

Maria del Pilar

- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

#### 4. Normativa aplicable

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de 5 de julio de 2006. Dicha directiva es acogida en la legislación española en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) que establece:

-que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3) y que las empresas están obligadas a

*“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”;*

*“con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1LOI); -*

En ese sentido, *“las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores” (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).*

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Maia duix Regis

## 5. Procedimiento de notificación.

¿Quién puede notificar?

- Profesionales y colaboradores/as (personal en prácticas, voluntariado, prestación de servicios, etc.) de la entidad.
- Las propias mujeres beneficiarias y sus hijos e hijas.

¿Qué se debe notificar?

- Cualquier situación en la que se tenga constancia o sospecha que un trabajador/a y o colaborador/a o destinataria ha incumplido las conductas descritas en este protocolo.
- Cualquier duda, inquietud que pueda tener un trabajador/a o un colaborador/a respecto a las políticas de la Fundación.

¿Cuándo se debe informar?

- En caso de hechos que puedan constituir delitos o potenciales delitos, la comunicación se debe realizar de forma inmediata.
- Para el resto de incidencias de incumplimiento, dentro de las 24 horas desde que se detecta la situación
- En caso de que sea una duda o inquietud, en cualquier momento.

¿A quién y cómo se ha de informar?

- A cualquier miembro del Comité de Igualdad, a la Dirección de la Fundación, Dirección de Delegación o Coordinación de la Fundación por cualquier medio presencial, telefónico o digital.
- Las personas responsables garantizarán total confidencialidad de los asuntos tratados. Las personas involucradas en la exploración del caso también estarán obligadas a guardar confidencialidad. Para ello se firmará un acuerdo especial de confidencialidad vinculado al caso.

Olivia Ruiz Pérez



Acciones a seguir después de recibir una notificación:

- En el caso de que se trate de una duda relacionada con el protocolo se procederá a su resolución inmediata por parte de los miembros del Comité de Igualdad. En el caso de que sea necesario más tiempo para recabar información y preparar la respuesta, se confirmará de forma inmediata la recepción de la consulta y se informará de que se dará respuesta en el menor plazo posible intentando concretar la fecha aproximada (máximo una semana)

En el caso de recepción de una notificación acerca de un incidente existirán dos itinerarios de respuesta en función de si se aprecia o no indicios de un posible delito.

Así pues:

*EN CASO DE HECHOS QUE PUDIERAN CONSIDERARSE CONSTITUTIVOS DE DELITO:*

- En caso que, en la notificación, se aprecien indicios de delito, se comunicará inmediatamente a la Dirección General y ésta iniciará los trámites para reportar los hechos con carácter de urgencia a la Fiscalía y seguir los pasos que ésta dicte.
- La Dirección comunicará la decisión, motivada por escrito, a la persona que presuntamente ha vulnerado el protocolo para su conocimiento y efectos, abriendo la instrucción de expediente disciplinario informativo, remitiendo al interesado un pliego de cargos con exposición de los hechos.
- La persona afectada deberá, en el plazo de tres días naturales, manifestar por escrito lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

*EN CASO DE HECHOS QUE NO SE APRECIEN INDICIOS DE UN POSIBLE DE DELITO:*

- En caso de notificación de un incidente en el que no se aprecien indicios de delito, en un plazo máximo de 48 horas, el miembro designado por el Comité

Maria Jose Rojas

de Igualdad para la instrucción, se pondrá en contacto con la persona informante, en caso de que se conozca, para ampliar la información y formalizar la notificación mediante la cumplimentación del Anexo A: Informe de notificación de incidente.

- Dentro de las 48 horas siguientes a la formalización del Anexo A, se dará traslado a la persona afectada e identificada en la notificación para recabar y contrastar la información recogida.
- Si la persona afectada es personal religioso, la instrucción del caso se hará por un miembro de la institución.
- Toda esta información será recogida en un informe de seguimiento que será elevado al Comité de Igualdad.
- El Comité de Igualdad abordará el informe de seguimiento sobre los hechos reportados por el miembro designado y ratificará o modificará la propuesta de actuación propuesta por el instructor. Si la resolución fuera de cierre del expediente, se procederá a su archivo, si diera lugar a la continuidad del expediente se procederá a seguir la instrucción.
- La Dirección comunicará la decisión, motivada por escrito, a la persona que presuntamente ha vulnerado el sistema de protección para su conocimiento y efectos.
- La persona afectada deberá, en el plazo de tres días naturales, manifestar por escrito lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos.
- La persona responsable de la instrucción desarrollará la investigación del caso, incluyendo entrevistas a la persona investigada y a los posibles testigos para recabar toda la información posible, que quedará recogida en un informe final. No se entrevistarán como testigos a los/as menores para evitar así una revictimización secundaria. Este informe se realizará con la mayor brevedad posible en un plazo máximo de 15 días naturales desde el inicio de la notificación.

Mariadulce Puga



- La persona instructora convocará nuevamente al Comité de Igualdad para presentarle el informe final y alcanzar conclusiones sobre la existencia o no de vulneración del Protocolo.
- La Dirección General procederá seguidamente a comunicar a la persona implicada las conclusiones y cierre del expediente, incluyendo en último extremo la sanción que se estime oportuna de acuerdo al grado de intencionalidad, daño a los intereses y principios de la organización y reiteración o reincidencia, y teniendo en cuenta que la vulneración grave del protocolo establecido por la organización se considera falta muy grave según los diferentes Convenios laborales estatales y autonómicos y la normativa autonómica disciplinaria específica y aplicable para cada proyecto.
- La entidad se reserva el derecho de ejercitar las acciones legales que considere oportunas contra la persona implicada. Asimismo, si se demostrara la falsedad intencionada de la notificación formulada, la organización podrá ejercer las acciones disciplinarias que considere oportunas.
- La investigación de los incidentes se desarrollará bajo el principio de confidencialidad para garantizar la protección de la intimidad y dignidad de todas las personas involucradas.

Blavia Luis Pego

**ANEXO A: Informe de comunicación de incidencias**

<b>Datos personales de la persona informante</b>	
Nombre y apellidos	
Teléfono	
Puesto de trabajo	
Relación con el/la afectado/a	
<b>Datos de la persona afectada (si se conocen)</b>	
Nombre y apellidos	
Categoría (usuaria, profesional...)	
<b>Detalle del Incidente (qué, quién, cuando, medidas adoptadas hasta el momento, medidas propuestas...)</b>	

Maria Luisa Pardo

<b>Datos del/ de la testigo/os (si procede)</b>	
Nombre y apellidos	
Teléfono de contacto	
Relación con el/la afectado/a	
<b>Solicito:</b>	<b>La activación del protocolo contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo.</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>Firma</b>

Fdo.



C.I.F. G-84913946  
C/. Ramírez de Arellano, 11  
28043 MADRID

Maria Luisa Puglisi

Directora

En Madrid a 26 de mayo de 2021