



ALBOAN

POLÍTICA PARA GARANTIZAR ENTORNOS SEGUROS, LIBRES DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL O MORAL

versión aprobada por el patronato el 16 de diciembre de 2019

Padre Lojendio, 2 - 2º. 48008 **Bilbao**. Tel. +34 944 151 135
Avenida Barañain, 2. 31011 **Pamplona**. Tel. +34 948 231 302
Andía, 3. 20004 **San Sebastián**. Tel. +34 943 275 173
Monseñor Estenaga, 1. 01002 **Vitoria**. Tel. +34 945 202 676
alboan@alboan.org www.alboan.org

Índice

1. Introducción	1
2. Principios	2
3. Objetivos	2
4. Definiciones y ámbito de aplicación	3
4.1. Acoso	3
4.2. Abuso infantil	4
5. Alcance de la Política	5
6. Equipo de entorno seguro y presentación de denuncias	5
6.1 Equipo de entorno seguro	5
6.2 Presentación de denuncias	6
7. Protocolo de actuación para protección de menores de edad	7
7.1 Recepción de una queja o denuncia	7
7.2 Información sobre una queja o denuncia	8
7.3 Procedimiento de actuación	9
7.4. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.	11
8. Protocolo de actuación contra el acoso y abuso sexual y moral a personas adultas.	11
8.1 Tipificación de faltas y medidas a tomar	11
8.2 Procedimiento de actuación y mediación	13
9. Acciones para la promoción de entornos seguros	16
9.1. Nuevas incorporaciones al equipo	16
9.2. Acciones de divulgación de esta Política	17
9.3. Formación y sensibilización del equipo	17
9.4. Con las organizaciones aliadas	18
10. Evaluación y seguimiento	19
11. Información a las víctimas	19



1. Introducción

Vivimos en un mundo roto. Son muchas las manifestaciones de esta quiebra: la situación de pobreza y exclusión de grandes mayorías; la deliberadamente injusta distribución del poder y de los bienes de la tierra; la instrumentalización de las personas en función de intereses corporativos y de mercado; las relaciones de dominación generalizada de los hombres sobre las mujeres o la explotación insostenible del planeta. Todas ellas configuran un mundo donde se niega a la mayoría la oportunidad de desarrollarse y de participar en la construcción social. De todas estas formas de violencia, queremos subrayar aquellas que se ejercen contra las mujeres, las personas menores de edad o personas adultas en situación de vulnerabilidad.

Dondequiera que se produzca, la violencia contra las mujeres constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género 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.

La apuesta de ALBOAN por la equidad de género se ha ido plasmando en todas sus planificaciones estratégicas, tanto a nivel de misión, como de objetivo estratégico, temático y transversal a toda nuestra actividad. Es en este marco estratégico donde se enmarca la formalización de la presente Política.

Por otro lado, el abuso a la infancia y juventud, así como a personas en situación de vulnerabilidad, es también una seria lacra social. Estos abusos tienen un impacto muy grande en el desarrollo de las personas que los sufren y pueden marcar sus vidas para siempre. Que sean realizados mayoritariamente por miembros cercanos de su entorno, acrecienta la gravedad de los hechos y dificulta la detección de los abusos.

Como organización preocupada por estas realidades, y conscientes de que no estamos libres de riesgos, ALBOAN se compromete a trabajar para construir y garantizar entornos seguros en los que las actividades que se desarrollen y las relaciones que se establezcan estén encaminadas a fomentar el bienestar de la persona, potenciar la cultura del buen trato, garantizar el respeto entre todas las personas, hacer valer sus derechos y colaborar en su crecimiento personal.¹

Como obra de la Compañía de Jesús, nuestra actividad se orienta a contribuir al *“bien integral de las personas que entran en contacto con ella”*². Como actualización de esa formulación, el marco de identidad y de misión de ALBOAN justifica la preocupación por asegurar que situaciones de

¹ Tomado del manual del Manual del Sistema de Entorno seguro de la provincia de España

² Ver “Código de conducta en las instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España” n.1



acoso y abuso puedan ser prevenidas y, en caso de ser detectadas, tengan un cauce a través del cual puedan ser gestionadas.

La construcción de una cultura alternativa y de comunidades de solidaridad comienza por nuestra propia transformación, como personas y como organización. En aras de avanzar en ese camino, elaboramos esta “Política para garantizar entornos seguros y libres de acoso y abuso sexual o moral”.

2. Principios³

Los principios que regirán los procedimientos de intervención previstos en la presente Política son:

- **Respeto y protección.** Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- **Derecho a la información.** Todas las personas implicadas tendrán derecho a información veraz y ágil sobre el curso de los procedimientos seguidos y los acuerdos alcanzados, respetando siempre el principio de confidencialidad.
- **Trato justo.** Se garantizará la escucha imparcial y el trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en los procedimientos actuarán de buena fe en la gestión de la situación para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Diligencia y celeridad.** Los procedimientos contarán con plazos ágiles para la resolución de cada fase y buscarán la mayor celeridad para la rápida resolución de la situación.
- **Confidencialidad⁴.** La información recopilada en las actuaciones tendrá carácter confidencial para todas las personas involucradas en el procedimiento.
- **Apoyo de personas formadas.** ALBOAN contará con la participación de personas expertas en la materia para garantizar los procedimientos y resoluciones.
- **Colaboración.** Todas las personas que sean citadas en el transcurso de los procedimientos tendrán el deber de implicarse en ellos y prestar su colaboración.
- **Protección ante posibles represalias.** Ninguna persona implicada sufrirá represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso y/o abuso.

3. Objetivos

Los objetivos de la presente Política son:

- 1.-Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso y abuso.

³ Tomado del protocolo de la Coordinadora de Euskadi

⁴ En el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.



2.- Disponer de un procedimiento de intervención, acompañamiento y toma de medidas con el fin de atender y dar una respuesta adecuada con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece la Política.

3.- Informar, formar y sensibilizar a todas las personas de ALBOAN en materia de acoso o abuso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual, así como de abuso a personas menores de edad.

4. Definiciones y ámbito de aplicación

4.1. Acoso

Entendemos el **acoso** como cualquier acción puntual o reiterada que, de manera física, psicológica o moral, pretende, de manera intencionada o no, forzar decisiones creando un clima hostil, intimidatorio o humillante. Se caracteriza por infringir el consentimiento de la víctima o por contar con un consentimiento viciado debido a la jerarquía superior de quien acosa. Puede ejercerse de manera presencial o virtual generalmente desde una posición de poder. Causa daño, intencionado o no, aunque no siempre pueda ser reconocido explícita e/o inmediatamente por su/s víctimas.⁵

El acoso puede ser:

4.1.1. Acoso sexual: en donde se pone en el centro la valoración del cuerpo, la imposición de conductas de carácter sexual y todo lo relacionado con la sexualidad. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d) Gestos obscenos.
- e) Contacto físico innecesario.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g) 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).
- h) Agresiones físicas.
- i) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual.

⁵ Definición tomada del Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de acoso (...) de la Coordinadora de ONGD de Euskadi



4.1.2. Acoso por razón de sexo: cuando se ponen en el centro las identidades y roles de género. Tiene como causa los estereotipos de género y habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, competencias técnicas y destrezas. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- a) Descalificaciones públicas y reiteradas en el ámbito laboral, sobre la persona o su trabajo en función de su sexo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- e) Las actitudes que comporten vigilancia o control extremo y continuo.
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona por razón de su sexo
- g) Llegar a la fuerza física para demostrar superioridad de un sexo sobre otro.

4.1.3 Acoso por orientación sexual: En donde se pone en el centro el rechazo a las expresiones de atracción emocional, romántica o sexual de una persona hacia otra de su mismo sexo y/o género.

4.1.4. Acoso moral: Se entiende como acoso moral o mobbing la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo o la colaboración. Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:

- a) El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- b) Los atentados contra la dignidad de la persona.
- c) La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo o de la colaboración.
- d) La violencia verbal.

4.2. Abuso infantil

El **maltrato infantil** se define como los abusos y la desatención de que son objeto los y las menores de 18 años, e incluye todos los tipos de maltrato físico o psicológico, abuso sexual, desatención, negligencia y explotación comercial o de otro tipo que causen o puedan causar un daño a la salud,



desarrollo o dignidad del niño o de la niña, o poner en peligro su supervivencia, en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder.⁶

Según la definición aportada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 2001, “se considera **abuso sexual infantil** (ASI) a involucrar a un menor en actividades sexuales que no llega a comprender totalmente, a las cuales no está en condiciones de dar consentimiento informado, o para las cuales está evolutivamente inmaduro y tampoco puede dar consentimiento, o en actividades sexuales que transgreden las leyes o las restricciones sociales. El abuso sexual infantil se manifiesta en actividades entre un menor y una persona adulta o entre un menor y otra persona que, por su edad o por su desarrollo, se encuentra en posición de responsabilidad, confianza o poder. Estas actividades -cuyo fin es gratificar o satisfacer las necesidades de la otra persona- abarcan, pero no se limitan a: la inducción a que un menor se involucre en cualquier tipo de actividad sexual ilegal, la explotación de un menor a través de la prostitución o de otras formas de prácticas sexuales ilegales y la explotación de un menor en la producción de materiales y exhibiciones pornográficas”⁷.

5. Alcance de la Política

ALBOAN se siente comprometida con la salvaguarda de la dignidad e integridad de todas las personas, por lo que son parte del alcance de la presente política todas aquellas que trabajen o colaboren con la entidad⁸ o disfruten de sus servicios de cualquier índole⁹, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio laboral que resulte de aplicación. Asimismo, ALBOAN asume la obligación de dar a conocer a su base social y a las organizaciones aliadas esta “Política para garantizar entornos seguros, libres de acoso y abuso sexual o moral” para combatir todas las conductas que vayan contra la misma y dar a conocer la existencia de sus correspondientes protocolos, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto por las personas contratadas y colaboradoras de ALBOAN.

6. Equipo de entorno seguro y presentación de denuncias

6.1 Equipo de entorno seguro

El Equipo de Entorno Seguro (ESS) de ALBOAN será responsable de llevar a cabo las medidas contempladas en la presente Política, así como de la gestión y acompañamiento de los casos que puedan darse.

⁶ Definición de la OMS. https://www.who.int/topics/child_abuse/es/

⁷ Cf. Manual del sistema de entorno seguro de la Provincia jesuita de España. https://entornoseguro.org/wp-content/uploads/2019/11/Manual%20entorno%20seguro_final.pdf (Consultado el 10 de diciembre de 2019)

⁸ Ver “Código de conducta en las instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España” n.50

⁹ Ver “Código de conducta en las instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España” n.46



ALBOAN

Este equipo (EES) estará coordinado por la persona Responsable del Equipo de Entorno Seguro (REES)¹⁰ de la entidad y contará con dos personas más: la responsable del Grupo de Género y la coordinadora del área de Gestión y Personas. En determinadas ocasiones y, por decisión de la Dirección, podrá incorporarse a este equipo alguna otra persona del equipo que cuente con formación específica en prevención de violencia de género y maltrato infantil o juvenil. En aquellos casos en los que sea necesario, se contará con asesoría legal y/o psicológica.

La REES será encargará de mantener la comunicación y coordinación con la persona responsable del Sistema de Entorno Seguro de la Provincia a quien transmitirá las incidencias generadas en el marco de la presente política. Así mismo, mantendrá la comunicación con otras entidades a las que ALBOAN tenga que rendir cuentas sobre esta cuestión.

6.2 Presentación de denuncias

Cualquier persona puede presentar una preocupación o denuncia sobre alguna situación que haya experimentado o presenciado en lo relacionado con casos de acoso o abuso contra personas adultas o menores de edad. Para ello, pueden utilizar alguna de las siguientes modalidades:

- de forma verbal o por mail ante cualquier persona del Equipo de Entorno Seguro o del Grupo de Comunicación Confidencial.
- por carta postal dirigida a la atención de cualquier persona del Equipo de Entorno Seguro.
- por mail a entornoseguro@alboan.org y/o a proteccion@jesuitas.es¹¹

El grupo de Comunicación Confidencial (GCC) tiene como función facilitar la primera comunicación de una situación vivida u observada. Estará formado por 3 personas, 1 por cada sede, elegidas por el equipo por su especial confianza. Cuando se reciba la denuncia, la persona del grupo de comunicación confidencial que la haya recibido, la hará llegar a alguna de las personas del Equipo de Entorno Seguro de ALBOAN y tomará parte en el seguimiento del caso con el EES.

Todas las personas que formen parte del Equipo de Entorno Seguro y del Grupo de Comunicación Confidencial recibirán formación específica adecuada.

Las personas tendrán libertad de elección para optar por los mecanismos de denuncia que consideren más adecuados. Especialmente en aquellas que se realicen de forma anónima, en la comunicación se aportará toda la información de la que se disponga en el momento.

¹⁰ En el Manual de Entorno Seguro de la provincia de España a esta persona se le denomina Agente de Entorno Seguro.

¹¹ Las comunicaciones que lleguen a entornoseguro@alboan.org serán automáticamente redireccionadas al buzón de la provincia (proteccion@jesuitas.es).



Para denuncias de casos en organizaciones aliadas o ámbitos que no son responsabilidad directa de ALBOAN, se comunicará a la persona Coordinadora del área correspondiente y ella abordará la denuncia con el Equipo de Entorno Seguro.

En estos casos, la REES o una persona del nivel del Comité de Dirección se dirigirá a una persona representante de Dirección de la organización aliada correspondiente, al objeto de informarle de la situación, solicitar que se ponga en marcha el procedimiento de actuación de dicha entidad, y, en su caso, tomar medidas respecto a la persona que ha cometido el abuso. Si la organización aliada hiciera caso omiso de esta solicitud ALBOAN valorará qué tipo de actuaciones establecer y qué relación mantener en el futuro con dicha organización, pudiendo paralizar el envío de fondos si fuera el caso.

Dadas las especificidades existentes en las situaciones de acoso y abuso en personas adultas y menores de edad, esta política se desarrolla en dos protocolos específicos para responder a quejas o denuncias según se refieran a personas menores de edad o adultas.

El alcance de estos protocolos recoge la promoción de entornos seguros, la actuación en caso de situaciones de acoso o abuso y la toma de medidas necesarias para abordar las posibles denuncias.

7. Protocolo de actuación para protección de menores de edad

7.1 Recepción de una queja o denuncia

Cualquier persona que tenga sospecha de abuso a menores de edad o situaciones donde el abuso pueda ser fácilmente perpetrado, sean conocidas por observación directa, testimonio directo o indirecto debe comunicarla al EES para su valoración y, si corresponde, ser denunciada. Será denunciado cualquier tipo de abuso, ya sea físico, psicológico, sexual, desatención, negligencia o explotación comercial, incluyendo el consumo de pornografía infantil o la toma de fotos inadecuadas de menores de edad.

Si se realiza la denuncia por parte de menores de edad recibirán una respuesta empática, eficaz y profesional por parte del personal y se les ofrecerá acceso a la atención, el asesoramiento y el apoyo adecuados. Revelar un abuso requiere un enorme valor por su parte y exige un alto nivel de confianza. El abuso infantil, por su propia naturaleza, puede dañar la confianza; por lo que es imperativo que cuando una persona menor de edad esté lista para contar su historia, la persona que recibe la denuncia o queja responda con gran sensibilidad y compasión.

Siempre que alguna persona del equipo de ALBOAN reciba una preocupación o denuncia por parte de una persona menor de edad, deberá escucharla siguiendo las pautas que se indican a continuación:

- Se mantendrá la calma y se actuará de forma normal. No se mostrará impacto emocional.



- No se interrogará ni cuestionará a la persona menor de edad. En caso de denuncia directa del abuso, únicamente se harán preguntas para obtener la información necesaria para comprender la queja (por ejemplo, "quién, qué, dónde, cuándo", pero no "por qué"). No se pedirán detalles específicos o gráficos que puedan volver a traumatizar a la persona. Se aceptará lo que diga la persona menor de edad. No se obliga a ninguna persona menor de edad a compartir ningún incidente que le haya ocurrido si manifiesta no estar preparada para hacerlo.
- No será responsabilidad de quien recibe la denuncia juzgar o hacer seguimiento de la acusación.
- Se tranquilizará a la persona menor de edad y se explicará que ha hecho lo correcto denunciando y que esta información se trasladará a quien pueda ayudarle a afrontar esta situación (al EES) manteniendo la confidencialidad y que se le mantendrá al corriente de lo que suceda.
- La persona que reciba la acusación no contactará directamente con los padres, madres, tutores, tutoras, docentes o la persona presuntamente demandada.
- Se registrarán todos los detalles tan pronto como sea posible. La información tendrá que ser clara y se transmitirá (ver punto 6.2 Presentación de denuncias) de inmediato al EES, incluso si se trata de algo que sucedió hace mucho tiempo.

7.2 Información sobre una queja o denuncia

Casos en los que hay que informar sobre una queja o denuncia:

- Ante una preocupación planteada por una persona menor de edad, el personal de ALBOAN siempre debe trasladar el caso al EES cuando se trata de proteger a las posibles víctimas. Cualquier información debe recibirse sabiendo que deberá compartirse con alguna de las personas del Equipo de Entorno Seguro (ver punto 6.2 Presentación de denuncias). Esto se aplica a todo el equipo de ALBOAN (personas contratadas, voluntarias y colaboradoras), incluidas las personas que desempeñan funciones de acompañamiento ya sean laicas o religiosas.
- Si se percibe alguna situación urgente de desprotección a una persona menor de edad, por ejemplo, si está en peligro inminente de abuso, la persona que así lo perciba, debe remitir inmediatamente dicha situación al Equipo de Entorno Seguro.
- En caso de que una persona comparta una preocupación o divulgación sobre protección de una persona menor de edad en una conversación que inicialmente se entendió como confidencial, el personal involucrado debe trasladar dicha preocupación al equipo de Entorno Seguro (ver punto 6.2 Presentación de denuncias).



- Aun no estando segura de que la preocupación planteada por la persona menor de edad sea un delito tipificado en el código penal, se remitirá al equipo de Entorno Seguro (ver punto 6.2 Presentación de denuncias).
- La persona que reciba alguna denuncia no debe retrasarse en informar al Equipo de Entorno Seguro. Si bien el asesoramiento formará parte de la respuesta, esta no debe ser la reacción inmediata. La prioridad es la seguridad y el bienestar inmediatos de la persona menor de edad y plantear la preocupación a la persona responsable del ESS o alguien de dicho equipo.

7.3 Procedimiento de actuación

Ante una queja hay que actuar rápidamente. Debido a la sensibilidad de las denuncias relacionadas con el abuso y la explotación infantil, todos los casos denunciados se tratarán con seriedad, con la máxima profesionalidad y confidencialidad para proteger los derechos de todas las partes involucradas.

Una vez que se haya planteado una preocupación ante la persona responsable del EES o ante alguien de dicho equipo, se intentará aclarar si la persona afectada tiene menos de 18 años. Si es así, se continuará con los siguientes pasos. Si la persona es mayor de 18 años, se tratará con el protocolo contra el acoso desarrollado en el capítulo 8 de esta Política.

A). En el caso de que la persona denunciada o sobre la que se ha realizado la queja pertenezca al equipo de ALBOAN¹²:

- Después de haber recibido una queja o denuncia, la persona responsable del ESS abrirá un expediente siguiendo el formulario incluido en el Anexo II e informará a la persona responsable de Entorno Seguro de la provincia y a la dirección de ALBOAN
- Si existe una situación urgente de desprotección a una persona menor de edad, por ejemplo si está en peligro inminente de abuso, la persona responsable de Entorno Seguro en coordinación con la persona coordinadora del área en el que se haya dado la situación deberán tomar medidas de protección inmediatas.
- Cuando se establezca que la denuncia o queja constituye una violación de la legislación vigente, el Responsable de Entorno Seguro, junto con la Dirección de la entidad, remitirá el caso a las autoridades competentes, para que se realicen las investigaciones pertinentes y se puedan tomar medidas legales oportunas. Este hecho queda recogido en el punto 7 del Anexo II. Se podrá pedir a la persona denunciada que se tome una excedencia o se le suspenderá de sus obligaciones y compromisos hasta que se complete la investigación, con el fin de proteger a todas las partes mientras se realiza dicha investigación.

¹² Entendemos por equipo de ALBOAN al conjunto de personas contratadas, voluntarias, en prácticas y colaboradoras.



- Cuando sea necesario y posible, ALBOAN proporcionará servicios especializados de orientación y asesoramiento en coordinación con los espacios de escucha de la Provincia para ayudar a la persona (menor o mayor de edad) que haya sufrido abuso físico, emocional o psicológico. Las personas menores de edad que han sido víctimas podrán elegir si desean y cuándo desean participar en las opciones de apoyo que están a su disposición. Desde los espacios de escucha se dará seguimiento a la persona en la medida que lo desee (mayores y menores de edad).
- Si después de que se haya llevado a cabo el seguimiento de la denuncia, se prueba que la persona demandada ha incumplido esta Política sin haber incumplido la legislación vigente el EES propondrá las medidas disciplinarias oportunas a la dirección.
- Si tras la investigación se determina que no se han cometido abusos, se trabajará con las partes involucradas para restaurar su reputación y se tomarán medidas para reincorporar al personal de manera sensible y sin demora.

Teniendo en cuenta su edad y comprensión, se deberá consultar e involucrar a las personas menores de edad en todos los asuntos y decisiones que se den en el proceso. También se deben respetar los derechos de padres, madres, tutores o, tutoras que deben ser consultados e involucrados en el proceso si se considera necesario. Se debe lograr un equilibrio adecuado entre proteger a las personas menores de edad y respetar los derechos y las necesidades de los padres, madres, tutores, tutoras y las familias. Si hubiera un conflicto, el interés superior de la persona menor de edad debe ser lo primero.

B) En el caso de que la persona denunciada o sobre la que se ha realizado la queja pertenezca a una institución con la que colabora ALBOAN:

- Se informará a la dirección de ALBOAN
- Se remitirá la queja o denuncia a la REES de la institución a la que pertenezca la persona denunciada o sobre la que se ha realizado la queja. En caso de no existir RESS en la institución, se remitirá a la dirección de esta.
- Transcurridos 10 días, se retomará el contacto para comprobar que se están poniendo en marcha los procedimientos pertinentes. De no ser así, ALBOAN valorará qué tipo de actuaciones establecer y qué relación mantener en el futuro con dicha institución. En el caso de que la colaboración con dicha organización incluya un soporte económico por parte de ALBOAN, la no puesta en marcha de procedimientos pertinentes ante este tipo de casos, conllevará el cese del envío de fondos.

El Equipo de Entorno Seguro utilizará los procedimientos indagatorios que considere convenientes dentro del marco legal 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.



Todos los detalles del caso incluidas las acciones emprendidas y los próximos pasos se recogerán tal y como figura en el Anexo II.

7.4. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

ALBOAN podrá aplicar medidas disciplinarias a personas de su equipo respetando el marco legal y con asesoramiento si fuera necesario. En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia o de la queja, el Equipo de Entorno Seguro elaborará y aprobará un informe descriptivo sobre el supuesto denunciado, en el que indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección o a la presidencia de ALBOAN (en el caso de implicación de la dirección en el proceso de toma de medidas) de forma inmediata para que tome la decisión final sobre las medidas. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborables.

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

No obstante lo anterior, si se realizan 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, ALBOAN podrá tomar medidas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

En caso de que la persona denunciante no quede satisfecha con el resultado del proceso o tenga dudas sobre las garantías del proceso, podrá acudir a otras instancias como la persona responsable de Entorno Seguro de la Provincia de España, las Diputaciones Forales, el Ararteko o la Subdirección de Familia y menores del Gobierno de Navarra.

8. Protocolo de actuación contra el acoso y abuso sexual y moral a personas adultas.

8.1 Tipificación de faltas y medidas a tomar

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de las medidas disciplinarias, se referirá a lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.



Son circunstancias agravantes¹³:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que una persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) La existencia de dos o más víctimas.
- f) El hecho de que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) El hecho de que la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Equipo de Entorno Seguro o Grupo de Comunicación Confidencial
- i) El hecho de que se produzca durante el proceso de selección o promoción de personal.
- j) El ejercicio de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas del entorno laboral o familiar con objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario o becaria o realización de prácticas.

Las medidas correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo
- Suspensión de empleo y sueldo
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Despido disciplinario

Todas las medidas que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a cursos de formación y sensibilización.

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

¹³ Tomado del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de Emakunde



8.2 Procedimiento de actuación y mediación

8.2.1. Procedimiento informal¹⁴

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente. En ocasiones, el contraste personal y/o el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema. Se utilizará solamente cuando no se ponga en riesgo la seguridad o la salud de la posible víctima.

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona del Equipo de Entorno Seguro o del Grupo de Comunicación Confidencial tenga conocimiento de forma verbal de una situación de acoso y cuando por la naturaleza de la denuncia se valore la resolución extraoficial. En estos casos, el Equipo de Entorno Seguro iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia.

Una vez comprobada la existencia de indicios que doten de veracidad a la denuncia presentada, la persona responsable del Equipo de Entorno Seguro se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, 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, el equipo de Entorno Seguro transmitirá la queja e informará a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias en caso de que mantenga su comportamiento. El Equipo de Entorno Seguro procurará acompañar a la persona denunciada en el camino de corregir su actitud o comportamiento y reconciliar sus relaciones, de ser esto posible.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. Para proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días. 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 de

¹⁴ Tomado del Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo de la Secretaría de Estado para la Igualdad.



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 el Equipo de Entorno Seguro dará conocimiento inmediato a la dirección de ALBOAN. Desde el Equipo de Entorno Seguro se llevará un registro del número y tipología de casos denunciados. Este es un registro confidencial, que custodiará la persona Responsable del Equipo de Entorno Seguro en ALBOAN y no contendrá referencia alguna sobre el nombre de la persona agresora o agredida. Anualmente, se informará a la responsable del grupo de género de los casos gestionados por el procedimiento informal para valorar la pertinencia de abordar algunas formaciones específicas sobre cultura de la equidad de género.

8.2.2. Procedimiento formal

a) Inicio del proceso: denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar y esclarecer situaciones de acoso. Se utilizará cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente a la persona acosadora o hacerlo a través de un compañero/a o del Equipo de Entorno Seguro) hubieran fracasado o no fueran recomendables por la envergadura o alcance de la denuncia¹⁵. En caso de que la denuncia la reciba alguna persona del Grupo de Comunicación Confidencial, ésta lo pondrá en conocimiento del equipo de Entorno Seguro. 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, el Equipo de Entorno Seguro valorará la naturaleza de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio siguiendo este protocolo para esclarecer la situación denunciada. Al recibirse una denuncia se informará a la persona de Entorno Seguro de la provincia jesuita de España que asesorará durante todo el proceso.

Lo anterior no limita el derecho de la víctima a denunciar ante el Comité de cumplimiento de la Compañía de Jesús en España, la Inspección de Trabajo o las distintas vías judiciales competentes.

El Equipo de Entorno Seguro deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, recogida la información pertinente y confirmada su verosimilitud, el Equipo de Entorno Seguro recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima y abrirá un expediente siguiendo el formulario incluido en el Anexo II, salvo en lo referente al punto 4 de “Detalles de padre, madre o tutor”. En ese momento comunicará de forma confidencial

¹⁵ Tomado del Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual en el trabajo de la Secretaría de Estado de Igualdad



la situación a la dirección de ALBOAN proponiéndole si así lo considera el EES la adopción de medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de ambos sujetos 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 las mismas. El Equipo de Entorno Seguro 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.

b) Procedimiento

El Equipo de Entorno Seguro utilizará los procedimientos de este protocolo 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 de ambas. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y mantener una reunión con ella 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.

c) Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, el Equipo de Entorno Seguro, elaborará y aprobará un informe descriptivo sobre el supuesto de acoso denunciado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección o a la presidencia de ALBOAN – en el caso de implicación de la dirección en el proceso de toma de medidas de forma inmediata para que tome la decisión final sobre las medidas a adoptar. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborables.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en el desarrollo de este protocolo, 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. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas.

No obstante lo anterior, si las denuncias, alegaciones o declaraciones se demuestran como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado



a la persona denunciada, ALBOAN tomará medidas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

En caso de que la persona denunciante no quedará satisfecha con el resultado del proceso o tiene dudas sobre las garantías del proceso, podrá acudir a otras instancias como son el comité de cumplimiento de la Provincia de España, la responsable de Entorno Seguro de la Provincia de España y la Coordinadora de ONGD de Euskadi según el Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual de la CONGD de Euskadi.

9. Acciones para la promoción de entornos seguros

9.1. Nuevas incorporaciones al equipo

a) Descripción del puesto de trabajo

En la descripción de los puestos de trabajo se incluirá referencia explícita sobre la Política de Género de ALBOAN y la Política para garantizar entornos seguros y libres de acoso y abuso. En la oferta de empleo se indicará la petición de referencias.

b) Proceso para la contratación de personas

- En las entrevistas se profundizará en preguntas sobre la protección de menores de edad, así como en situaciones de acoso y abuso sexual.
- Referencias: Antes de proceder a la decisión de contratación se verificará la información sobre la persona candidata con las referencias aportadas.
- Certificados: La persona candidata aportará el Certificado de delitos de naturaleza sexual antes de la formalización del contrato. En el caso de personas con delitos sexuales no podrán trabajar con menores¹⁶.

c) Firma recepción Código de Conducta, Política de entorno seguro.

Con la firma del contrato, la persona seleccionada firmará el acuse de recibo del Código de Conducta y la Política de Entorno Seguro, así como el formulario de divulgación voluntaria indicando si alguna vez ha sido condenada por un delito de acoso sexual o infracción de protección de la infancia y juventud o si está sujeta a una investigación en curso en relación con este tipo de delitos.

¹⁶ Según la legislación española.



Lo anterior aplica al personal contratado. Para personas voluntarias, colaboradoras o en prácticas se pedirá el certificado de delitos de naturaleza sexual y que firmen el código de conducta y la política de entorno seguro.

9.2. Acciones de divulgación de esta Política

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de esta Política por parte de todo el personal voluntario y contratado. Los instrumentos de divulgación serán:

- El envío del documento a todas las personas trabajadoras y voluntarias.
- La publicación en el central del documento y el envío de la ruta de acceso a las personas anteriormente mencionadas.
- La presentación del documento en una reunión de equipo.
- La inclusión de este documento en los planes de inducción para las personas contratadas y voluntarias que se incorporan a la organización.
- La publicación del presente documento en la web de ALBOAN y el vínculo a la página de Entorno Seguro de la Provincia.
- En cada una de las sedes y en un lugar visible y accesible se exhibirá un distintivo de promoción de entornos seguros y el contacto para presentar denuncias, quejas o sugerencias.
- En las visitas y encuentros con organizaciones aliadas se profundizará el conocimiento de esta política.

9.3. Formación y sensibilización del equipo

Se garantizará que la política informativa y formativa de ALBOAN en materia de riesgos laborales así como la formación en temas de igualdad de género incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, por razón de sexo, moral y de abuso infantil y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: tanto personal contratado como voluntario. En el plan de formación del equipo se incluirán las acciones formativas que se propongan por la persona Responsable del Sistema de Entorno Seguro de la Compañía de Jesús en la Provincia de España.

La persona responsable del grupo de género que participa en el Equipo de Entorno Seguro, en base a los casos detectados en cumplimiento de esta Política, considerará las temáticas sensibles que pueden ameritar formaciones específicas para sensibilizar al equipo en temas de igualdad y buen trato. El grupo de género seguirá trabajando por transformar la cultura institucional en la que los



micromachismos y la discriminación por razón de sexo no formen parte de ella, proponiendo para ello todas las acciones formativas que estimen oportunas.

9.4. Con las organizaciones aliadas

Como parte la red Xavier, ALBOAN pide a sus organizaciones aliadas que cumplan los siguientes requisitos con respecto a la prevención y tratamiento de abuso infantil:

- Requisito 1: Las organizaciones aliadas han de poner en marcha políticas y procedimientos integrales de protección de la infancia que sean aprobados por los órganos competentes de la organización.
- Requisito 2: Las organizaciones aliadas deben tener designada al menos a una persona del equipo que se encargará de la protección de la infancia a nivel institucional.
- Requisito 3: La organización aliada debe ofrecer a todo el personal que se incorpore en la organización una inducción sobre las políticas y procedimientos de protección a la infancia.
- Requisito 4: Previa a la contratación de nuevas personas en equipo, el personal encargado de las contrataciones deberá:
 - Solicitar al menos una referencia escrita de un empleador/a o institución educativa en la que haya estado la persona candidata al puesto (si corresponde). El personal de recursos humanos de la organización aliada, contactará con su persona de referencia, preferiblemente por escrito, para verificar y comprobar todos los detalles dados;
 - Solicitar a la persona que se va a incorporar a la organización, un certificado policial de antecedentes sexuales, penales, policiales o similar, siempre que exista tal posibilidad en el país.
 - Informar a la persona que se va a incorporar al equipo sobre la existencia de una política de protección a la infancia. La persona que se va a incorporar deberá firmar un documento de aceptación indicando que la ha leído y entendido, y que cumplirá con dicha política de protección a la infancia.
 - Solicitar a la persona que se va a incorporar al equipo la firma de un Documento de Divulgación Voluntaria indicando si alguna vez ha sido condenada por un delito de acoso sexual o infracción de protección de la infancia o si está sujeta a una investigación en curso en relación con los delitos previamente mencionados
- Requisito 5: La Política de Protección de la Infancia debe estar expuesta en un lugar visible para el equipo y las personas beneficiarias. Así mismo deben estar visibles los datos de contacto de la persona responsable de protección de infancia, y de las autoridades locales competentes en este tema.

ALBOAN no enviará fondos a aquellas organizaciones que incumplan estos requisitos o no estén en proceso de adecuación a los mismos. Para aquellas organizaciones aliadas que quieran



ALBOAN

profundizar en sus políticas de protección a la infancia y la juventud y por la promoción de entornos seguros, ALBOAN facilitará los materiales elaborados por la Red Xavier para este fin.

Respecto a la prevención de acoso y abuso sexual y moral en personas adultas, además de la divulgación de la presente Política, ALBOAN promoverá que las organizaciones aliadas desarrollen sus propios protocolos, en alineación con las legislaciones pertinentes. En función de la situación de las organizaciones aliadas, se ofrecerán cauces para facilitar el desarrollo de estos protocolos.

10. Evaluación y seguimiento

El equipo de entorno seguro llevará el registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de incorporar indicadores sobre la aplicación del presente protocolo a los informes anuales de seguimiento. Estos informes se presentarán al Comité de dirección, la responsable de Entorno Seguro de la Provincia y a todo el equipo anualmente.

Para desarrollar esta Política, el Equipo de Entorno Seguro diseñará un plan de acción que incluirá la elaboración de mapas de riesgos y su revisión periódica, el plan de formación institucional en materia de entorno seguro, el plan de divulgación y comunicación, la búsqueda de asesoría legal y psicológica especializada, y se establecerán contactos periódicos con la Responsable de Entorno Seguro de la Provincia incluyendo el envío del informe anual.

11. Información a las víctimas

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi y Comunidad de Navarra para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en:

Sección de Atención a Víctimas del Delito en Navarra

848 423376

848 427671

848 421387

Instituto Navarro para la Igualdad

848 42 15 88

Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género:

900 84 01 11

945 01 87 86



946 07 56 50

Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer:

945 01 67 00

En caso de la infancia

116111 Línea de ayuda a la infancia

106111 Para personas adultas que tengan conocimiento de situaciones en las que los derechos de personas menores de edad estén siendo vulnerados

ANEXO 1 NORMATIVA DE REFERENCIA

A. Con relación a la protección de la infancia y la juventud

1. Convención sobre los derechos del niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989¹⁷.
2. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los derechos del niño, relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, hecho en Nueva York el 25 de mayo de 2000¹⁸.
3. Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos del niño relativo a un procedimiento de comunicaciones, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 2011¹⁹.
4. Convenio Europeo sobre el ejercicio de los derechos de los niños, hecho en Estrasburgo el 25 de enero de 1996²⁰.
5. Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007²¹.
6. Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo²².
7. Reglamento 2016/649/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)²³.
8. Constitución Española: En diversos artículos, entre ellos: *art. 10.1 ; art. 14 ; art. 18; art. 9.2*

B. Contra el acoso y abuso en personas adultas

A nivel internacional existe el **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo. El cual recoge la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

¹⁷ Instrumento de ratificación de 30 de noviembre de 1990, BOE 313, de 31 de diciembre, páginas 38897 a 38904.

¹⁸ Instrumento de ratificación por España de 5 de diciembre de 2001, BOE 27, de 31 de enero de 2002, páginas 3917 a 3921.

¹⁹ Instrumento de ratificación por España de 19 de abril de 2013, BOE 27, de 31 de enero de 2014, páginas 6453 a 6462.

²⁰ Instrumento de ratificación de 11 de noviembre de 2014, BOE 45, de 21 de febrero de 2015, páginas 14174 a 14189.

²¹ Instrumento de ratificación de 22 de julio de 2010, BOE 274, de 12 de noviembre, páginas 94858 a 94879.

²² DOUE L.335-1/335-14, de 17 de diciembre de 2011.

²³ DOUE L.119-1/119-88, de 4 de mayo de 2016.



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 hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **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.

En 2014 España se convierte en país firmante del “**Convenio de Estambul**” promovido por el Consejo de Europa, el cual crea un marco legal común vinculante para prevenir y luchar contra la violencia de género, y en el año 2017 ha firmado el **Pacto de Estado contra la Violencia Machista**.

Además, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Y, en su Art. 48 establece:

- > **1.** 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. 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.
- > **2.** 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 empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su **art. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

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**.



La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de **prevención de Riesgos Laborales**, establece en su Artículo 2. Objeto y carácter de la norma. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los/as trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

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. 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 el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que en su Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo señala que:

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

En lo que respecta al Código de Conducta de la Compañía de Jesús en su art 29. Sobre el Trato digno y respetuoso con las personas:

1. El respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación.
2. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso.

**ANEXO II: Ficha para el registro de casos de acoso/abuso²⁴****1. Fecha de la denuncia**

Fecha de la denuncia	
Hora en la que se hace la denuncia	
¿Cómo se recibió la información? (por teléfono, correo electrónico, correspondencia, en persona etc.) Adjunte cualquier información escrita a este formulario	

2. Detalles de la persona que hace la denuncia (demandante)

Nombre	
Dirección	
Número de teléfono	
Correo electrónico	
Relación con la víctima	

3. Detalles de la víctima (persona adulta o menor de edad)

Nombre	
Fecha de nacimiento	
Sexo	

²⁴ Las fichas serán completadas respetando la confidencialidad con medidas encriptadoras oportunas.



Dirección	
Número de teléfono	
Origen étnico (si amerita)	
Idioma (¿se necesita intérprete?)	
Discapacidad funcional o necesidades especiales	

4. Detalles de padre, madre o tutor/a (si corresponde)

Nombre	
Dirección (en caso de que sea diferente a la del menor)	
Número de teléfono	
¿Están al tanto de la denuncia? (sí o no)	

5. Detalles de la persona demandada

Nombre	
Dirección	
Número de teléfono	
Relación con la víctima	
Relación con ALBOAN	



Relación con alguna organización aliada/centro social/empresa colaboradora/empresa proveedora...	
Dirección en el momento del presunto incidente	
Contacto actual con niños/niñas/jóvenes, si se sabe (docente, trabajo con grupo de jóvenes, etc.)	
Información adicional	

6. Detalles de la denuncia

Fecha del incidente	
Momento del incidente	
Dirección en la que tuvo lugar el incidente	
¿Había testigos?(¿Quién/es?, ¿Cuántos, etc.)	



Detalles del incidente	
¿Es la víctima (persona adulta o menor de edad) conocedora de que se ha puesto una denuncia?	

7. Acciones emprendidas

¿Se ha remitido el asunto a las autoridades competentes? (sí o no)	
Si se ha respondido que sí en la sección anterior, indique fecha y momento de la denuncia	
¿A quién se dirigió? (nombre y puesto)	
Dirección	



Número de teléfono	
Correo electrónico	
Si no se ha remitido el caso a las autoridades competentes, ¿por qué?	
Datos personales (nombre y dos apellidos, teléfono, correo electrónico) y fecha de la comunicación a la RESS y/o dirección de la organización aliada (en caso de que la persona denunciada no pertenezca a ALBOAN)	

8. Próximos pasos

¿Hay alguna preocupación inmediata de protección? Si es así, registre cuáles son y declare qué acciones y quién las ha emprendido.	



ALBOAN

9. Detalles de la persona responsable de EES

Nombre	
Número de teléfono	
Dirección	
Puesto de trabajo en la organización	
Fecha del cumplimiento del formulario	
Firma	