

ALBOAN

Protocolo contra el acoso sexual y moral en ALBOAN

Bilbao, 27 de junio de 2012

(documento en proceso de revisión y actualización)



1. Contexto

1.1. Declaración de principios

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.

Por otro lado, una minoría de mujeres y hombres vivimos en sociedades de la abundancia, cada vez más atenazados por el miedo y dispuestos a renunciar a una parte importante de nuestra humanidad en la búsqueda de una precaria seguridad. En nuestro entorno, la llegada de personas de diferentes culturas cuestiona hoy nuestro modo de vida e interpela nuestra solidaridad. Esta realidad nos enfrenta, de manera más visible que nunca, al reto de la construcción de una nueva sociedad que incluya a todas las personas y no deje a nadie fuera.

No nos conformamos con esta situación. Creemos firmemente que pertenecemos a un mundo inacabado que puede y debe ser cambiado. Los anhelos humanos de libertad, bienestar, trascendencia y relaciones satisfactorias nos impulsan a la construcción colectiva de un mundo diferente. La experiencia nos demuestra que el cambio es posible y que hay muchas personas y grupos que comparten nuestra búsqueda. Esa búsqueda compartida fortalece nuestra esperanza y posibilita el aprendizaje.

Frente al pesimismo que niega la posibilidad de cualquier cambio significativo, mantenemos que la participación genera realidades nuevas. Frente a quienes afirman que los derechos de las personas dependen de sus méritos, defendemos que la dignidad, los derechos y la responsabilidad son consustanciales a todos los seres humanos. Frente a quienes entienden la sociedad como pura suma de individuos, creemos que las organizaciones sociales, al aunar la voluntad de muchas personas, multiplican sus capacidades. Frente al escepticismo y la distancia creciente que separa a las instituciones públicas de la ciudadanía, tenemos el convencimiento de que las organizaciones sociales tienen capacidad de influir en las decisiones políticas que afectan a las personas.

Tal y como recogemos en nuestra misión, el acompañamiento fundamenta nuestro modo de actuar y en él transmitimos lo que somos. Entendemos el desarrollo humano como un proceso en el que los resultados, actividades y proyectos son importantes, pero también lo es el estilo con que



se llevan a cabo, al igual que los modos de establecer relaciones y de hacer camino junto a otras muchas personas y organizaciones.

La construcción de una cultura alternativa y de comunidades de solidaridad comienza, por tanto, por nuestra propia transformación, como personas y como organización.

Para responder a este reto necesitamos cultivar de forma especial algunos valores fundamentales. Ninguno es más importante que los demás, todos son necesarios y se complementan entre sí para lograr un estilo institucional que nos caracterice. Todos estos elementos deberán ser conscientes y tener en cuenta la diferente condición y posición de hombres y mujeres.

Conscientes del camino que nos queda por recorrer, adoptamos este protocolo que nos facilita ir profundizando en algunos de los valores para integrarlos en nuestro trabajo de cada día.

Cuidado de las personas

La persona está en la base del proyecto de ALBOAN. Nuestro compromiso con la misión implica la construcción de relaciones personales e institucionales basadas en el aprecio, la confianza y el respeto mutuo. Para ello es necesario cultivar un estilo institucional flexible, capaz de adaptarse a la situación vital de la persona en cada momento.

Este cuidado se visibiliza a través de:

- ✓ Relaciones personales cercanas entre las personas del equipo y con las que se nos acercan y visitan.
- ✓ La acogida y el reconocimiento de la pluralidad de situaciones, orígenes y sensibilidades.
- ✓ Procesos de acompañamiento a cada persona del equipo por parte de las personas responsables y del equipo en general.
- ✓ Planes de desarrollo profesional y personal.
- ✓ Generación de espacios que reconozcan y promuevan la dimensión trascendente de las personas.

Participación activa y responsable

La participación es uno de los valores esenciales de la ciudadanía que queremos construir. Entendemos por participación el proceso por el que las personas y las organizaciones influyen en las políticas, estrategias y acciones que les afectan y se implican en los procesos de toma de decisiones. A nivel interno, creemos que la necesidad de organizarse no debe anular las aportaciones personales, sino potenciarlas.



La participación en ALBOAN se visibiliza mediante:

- ✓ Una cultura interna de trabajo en equipo, que integra:
 - Espacios de participación intra e inter-área formalizados y transparentes, que permiten contar con las aportaciones del equipo.
 - El compromiso de la organización con la mejora de las capacidades de participación y negociación de las personas del equipo.
 - Un ambiente de trabajo en el que se fomenta el apoyo mutuo, la entrega, el respeto, la humildad y la flexibilidad.
 - Compartir la información y el conocimiento que vamos adquiriendo en el desempeño de nuestro trabajo con el resto del equipo.
- ✓ La asunción responsable y la colaboración decidida por parte de todas las personas del equipo de la misión institucional y de su consecución.
- ✓ El trabajo en red con otras organizaciones del Norte y del Sur para buscar soluciones conjuntas a los complejos fenómenos sociales a los que nos enfrentamos. En este ámbito velamos por:
 - Promover la relación con y entre organizaciones que comparten elementos importantes de nuestra misión, identidad y estrategia.
 - Visualizar públicamente los logros obtenidos por el trabajo en red y comunicarlo al resto de miembros.

Transparencia

Más allá de las obligaciones legales de rendición de cuentas, daremos prioridad a la comunicación de la estrategia, las políticas, las actividades, los resultados y las evaluaciones que se deriven del quehacer de ALBOAN. Así mismo, iremos dando razón de las medidas o decisiones que se adopten en el cumplimiento de nuestra misión. Este compromiso es aplicable tanto al ámbito interno de la organización (personal contratado, voluntario, donantes...) como al ámbito de la sociedad.

Para cultivar este valor se velará especialmente por:

- ✓ Asegurar el buen uso de los cauces de comunicación interna existentes en la organización, mediante la evaluación y la mejora continua.
- ✓ El uso de un lenguaje accesible al público al que se dirija la comunicación, para garantizar su comprensión.



- ✓ La participación, en la medida de nuestras posibilidades, en los espacios del tercer sector en los que se fomente la transparencia.

Dando continuidad a trabajos previamente realizados, la Planificación 2009-2013 ALBOAN ha realizado una apuesta clara a través de un objetivo estratégico en el que el trabajo a favor de la equidad de género pasa a ser un elemento transversal para la organización. Es en el despliegue de ese objetivo estratégico en el que se enmarca la formalización del presente protocolo.

Como obra de la Compañía de Jesús, su actividad se orienta a contribuir al *“bien integral de las personas que entran en contacto con ella”*¹. Como actualización de esa formulación, el marco identidad y de misión de ALBOAN justifica la preocupación por asegurar que situaciones de acoso y abuso tengan un cauce a través del cual puedan ser gestionadas. En coherencia con los valores de relación y participación que caracterizan a ALBOAN, apostamos por la interacción personal entre las afectadas como primer paso en la gestión de cualquier conflicto, aunque en el ámbito que regula este protocolo es un paso aplicables sobre todo al caso de las faltas tipificadas como leves.

1.2. Ámbito de actuación

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, 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. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, ALBOAN no tolerará la violencia de género en ALBOAN incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual sexista y moral en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

Además de lo declarado en el párrafo anterior, ALBOAN se siente comprometida con la salvaguarda de la dignidad e integridad de toda persona, por lo que son parte del alcance del presente protocolo los hombres que trabajan o colaboran en la organización, especialmente pero no sólo en el ámbito del acoso moral,

¹ Ver “Código de conducta en las instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España” n.1
27 de junio de 2012



El Protocolo, por tanto, concierne y protege a toda persona que trabaje o colabore en ALBOAN² o disfrute de sus servicios de cualquier índole³, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en ALBOAN. Asimismo, ALBOAN asume la obligación de dar a conocer a las personas socias y a las organizaciones aliadas esta política para combatir el acoso sexual, sexista y moral y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que el sujeto activo del presunto acoso quede fuera del ámbito de actuación directo de ALBOAN o en la medida en que tengamos conciencia de un acto de acoso sexual en alguno de los espacios y organizaciones con las que trabajamos, nos comprometemos a dirigirnos a la organización aliada del Sur o del Norte correspondiente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable. Si la organización aliada no tomara acciones pertinentes en torno a este hecho, queda la advertencia de que de que ALBOAN valorará dar por finalizada la relación que une a ambas entidades

1.3. Normativa

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.

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.

² Ver "Código de conducta en las instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España" n.50

³ Ver "Código de conducta en las instituciones apostólicas regentadas por la Compañía de Jesús en España" n.46



- > 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 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.

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.



2. Definición de conceptos

2.1. Acoso sexual

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección [...] o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”⁴.

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, rozamientos.
- 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.

2.2. Acoso sexista

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección [...], degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de

⁴ Definición tomada del Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo elaborado por Emakunde. 27 de junio de 2012



asunción de otros cuidados familiares”⁵. Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- d) Impartir órdenes vejatorias.
- e) Las actitudes que comporten vigilancia o control extremo y continuo.
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g) La agresión física.

2.3. 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. Pueden considerarse comportamiento que por si 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.
- d) La violencia verbal.

3. Procedimiento de actuación y mediación

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o moral. Cualquier persona trabajadora, voluntaria y/o colaboradora de ALBOAN puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

3.1. Manifestación de quejas

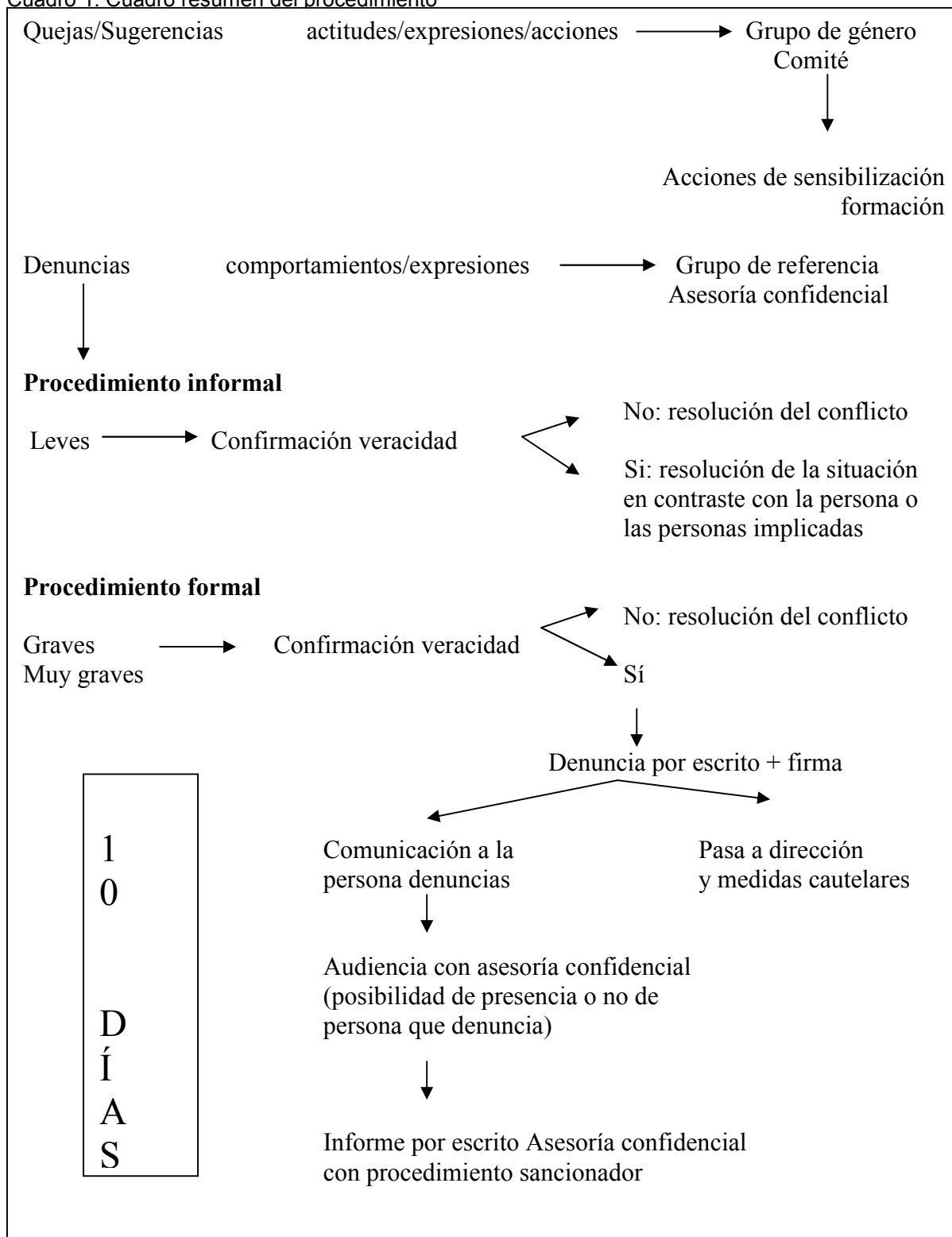
El grupo de género estará abierto a recibir comentarios, quejas o sugerencias en torno a actitudes, expresiones o acciones que pudieran estar vinculadas con el ámbito de aplicación de este

⁵ Definición tomada del Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo elaborado por Emakunde. 27 de junio de 2012



protocolo. Con los comentarios que se recojan se valorará la pertinencia o no de realización de campañas de sensibilización específicas entre el colectivo identificadas.

Cuadro 1. Cuadro resumen del procedimiento





3.2. Presentación de denuncias

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente. Esta acción es tanto un derecho como una responsabilidad de cada persona. La persona tiene libertad de elección para optar por los mecanismos que considere más adecuados.

La recepción de denuncias la puede realizar cualquier persona del grupo que oportunamente se designará por la dirección, de entre 3 y 6 personas, entre las cuales habrá al menos una de dirección, al menos una del equipo de coordinadoras, al menos una del equipo de género, y estarán representadas todas las sedes de ALBOAN. Se procurará que las personas tengan un perfil adecuado para la tarea, estando formadas en los contenidos del presente protocolo y sean suficientemente capaces de acompañar a otras personas⁶.

La persona que reciba la denuncia realizará en el caso concreto las funciones de Asesor o Asesora Confidencial y mantendrá el anonimato de las personas a lo largo del proceso.

3.3. Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, la asesoría confidencial 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, la Asesoría Confidencial transmitirá la queja y a informará a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. Adicionalmente, desde la hipótesis de la inocencia de la persona, la persona que ejerce la labor de asesoría procurará acompañar a la persona denunciada en el camino de corregir su actitud o comportamiento y reconciliar sus relaciones con la persona de denuncia, de ser esto posible.

⁶ De acuerdo con los rasgos del perfil de la persona que acompaña que define el documento "Acompañamiento de personas, grupos e instituciones / Estilo institucional de ALBOAN" de Agosto de 2011



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. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

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

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

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de ALBOAN y a la responsable del grupo de género. Desde el grupo de género se llevará un registro del número y tipología de casos denunciados. Este es un registro confidencial, que custodiará la persona responsable de los temas de personal en ALBOAN y no contendrá referencia alguna sobre el nombre de la persona agresora o agredida.

3.4. Procedimiento formal

3.4.1. 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, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de



dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. Lo anterior no limita su derecho a denunciar ante el comité de observancia del código de conducta de las obras regentadas por la Compañía de Jesús en España, la Inspección de Trabajo o las distintas vías judiciales competentes,.

La denuncia, que en principio 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 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 dirección de ALBOAN para que ésta, en su caso, adopte 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. La Asesoría Confidencial 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.

3.4.2. 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, 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.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.



3.4.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe descriptivo sobre el supuesto de acoso investigado, 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 sancionador- de forma inmediata y al grupo de género. 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, 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, testigas, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, 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 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.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada ni la denuncia declarada fraudulenta, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de ALBOAN estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

4. Tipificación de faltas y sanciones



4.1. Faltas

Serán consideradas como **muy graves** las siguientes **faltas**:

- a) El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por 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) El **acoso ambiental, sexista y moral**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, sexista o moral, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) 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.
- d) Los **hechos constitutivos de delito** después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **graves** las siguientes **faltas**:

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

Se considerarán **leves** las siguientes **faltas**:



- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o pósters que atenten contra la dignidad de las personas en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

4.2. Sanciones:

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

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días;.

Faltas graves:

Desplazamiento de uno a tres meses del espacio físico o laboral en el que las personas sancionada y víctima interactúan, carta pública de censura, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido. La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto. Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc. podrán ser



complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

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”.

Cuadro 2. Resumen de tipo de faltas y sanciones

	Tipo de faltas	Tipo de sanciones
Leves	Observaciones sugerentes y desagradables y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, Uso de imágenes o pósters que atenten contra la dignidad de las personas en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.	Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en el caso de las personas contratadas o suspensión de la actividad el tiempo equivalente en el caso de personas voluntarias.
Graves	Invitaciones impúdicas o comprometedoras, gestos obscenos dirigidos, contacto físico innecesario, descalificaciones públicas y reiteradas, comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual, órdenes contradictorias o vejatorias, actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, la orden de aislar e incomunicar a una persona, Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos de carácter ofensivo de contenido sexual.	Desplazamiento de uno a tres meses del espacio físico o laboral en el que las personas sancionada y víctima interactúan, carta pública de censura, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días en las personas contratadas y suspensión de la actividad en las personas voluntarias.
Muy graves	El chantaje sexual, acoso ambiental, sexista y moral, la adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.	Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido

5. Política de comunicación y formación

5.1. Comunicación

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

A través del blog específico (www.alboan.org/mujeres) y en las entrevistas con organizaciones aliadas se procurará que tanto las personas socias como las organizaciones aliadas conozcan la política de la empresa en esta materia.

5.2. Política de formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa 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, sexista y moral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: tanto personal contratado como voluntario.

6. Evaluación y seguimiento

El grupo de género llevará el registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de incorporar a los informes anuales de seguimiento de indicadores el seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará al comité de dirección y a todo el equipo anualmente.

7. 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

948 423376

948 427671

948 421387

Instituto Navarro para la Igualdad

948 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