

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES
SOLTERAS G28914901**



Edición 3 (03/07/2025)

Enshra Repin

Mrs. Carpen-His

ÍNDICE

1. Declaración de principios
2. Marco normativo.
 - 2.1. Conceptos legales
3. Ámbito de aplicación
4. Procedimiento de garantía
 - 4.1. Sensibilización, información y formación
 - 4.2. Política de divulgación
 - 4.3. Órgano competente y Canal de denuncias
 - 4.4. Procedimiento informal
 - 4.5. Procedimiento formal
 - 4.6. Faltas y sanciones
5. Evaluación y seguimiento

Modelos a cumplimentar

Asociación Solidaridad con Madres Solteras

Mrs. Carmen H.

OBJETIVO

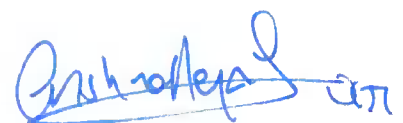
Con el presente protocolo, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

ALCANCE

El procedimiento afecta a todas las personas de la asociación, así como al personal de empresas externas y ajenas a la actividad. Cualquier persona de la plantilla que crea ser acosada o que tenga conocimiento de una posible situación de violencia y/o podrá comunicarlo según lo establecido en este protocolo.

También se activará cuando una de las dos partes sea personal de empresas u organizaciones que tienen algún vínculo contractual con la empresa y se puedan encontrar en esta situación, tanto en condición de denunciante como de persona denunciada. En este último caso, aunque las actuaciones del protocolo serán las mismas, la adopción de medidas se debe realizar de forma coordinada de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.





DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

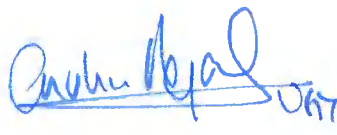
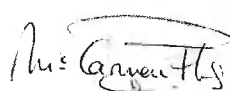
De acuerdo con ese compromiso, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Así mismo, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Por su parte, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS con el objetivo de fomentar este entorno de trabajo seguro, digno y respetuoso y seguir las directrices de la legislación estatal y autonómica en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se compromete a:

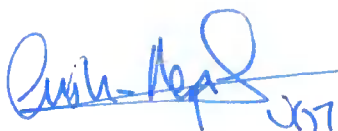
 

-
- Implantación del presente protocolo como herramienta fundamental para la prevención y el tratamiento de la violencia, la discriminación y el acoso, tanto físico como psicológico, en el cual se establece un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas y que se aplique con las debidas garantías.
 - Facilitar y dar el apoyo a todas las actividades previstas en el presente protocolo.
 - Divulgar su contenido por los canales más efectivos para que lo conozca todo el que tenga relación laboral con la empresa incluyendo acciones y campañas formativas e informativas y de sensibilización.
 - Diseño de un canal de denuncias para la recepción de éstas, así como también de reclamaciones y quejas relacionadas en la materia, para proceder a su trámite y resolución. Y a su vez, la creación de un órgano compuesto por miembros de la propia empresa con conocimientos suficientes para afrontar la recepción de denuncias, tramitación y resolución de las situaciones de acoso descritos.
 - Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La organización firmante del presente acuerdo se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación de este como vía de solución de aquellos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

El protocolo que acompaña esta declaración de principios concreta y desarrolla estos compromisos y se revisará periódicamente para actualizar sus contenidos y adecuarlo, si fuera necesario, a la realidad cambiante.

Firmado en Madrid a 03/07/2025



MARCO NORMATIVO

La intimidad y dignidad de cualquier persona trabajadora constituyen derechos de la persona reconocidos en los artículos 10 y 18.1 Constitución Española, y en concreto en relación con la prestación laboral y a las ofensas de naturaleza sexual, conforme al artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no cabe duda de la existencia de un derecho básico de los trabajadores que comprende el respeto a la intimidad, la consideración adecuada de la dignidad y la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, se refiere al Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual – Declaración CEE/27/1992-, según el cual, el acoso es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que pueden incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales, no deseados.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la misma Ley Orgánica, en el artículo 48, se prevé:

- Que las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”
- Que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1)
- “Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante:
 - o la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
 - o la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos” (art. 48.2)

Como hemos visto, en la Ley Orgánica se establece la obligatoriedad de proteger a las personas trabajadoras de situaciones de acoso sexual promoviendo condiciones de trabajo que eviten estas situaciones desagradables, arbitrando para ello procedimientos específicos

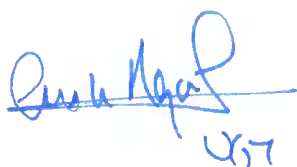
para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Es decir, la obligación es "proteger" o evitar el riesgo de situaciones de acoso sexual y contar con canales de denuncia y formas de actuación definidas.

A diferencia del plan de igualdad cuya obligatoriedad se basa en el número de personas trabajadoras en plantilla, la norma en este caso impone a las empresas en general la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones por lo que hemos de entender obligatorio contar con un protocolo frente al acoso.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En este sentido las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para finalizar con el planteamiento del marco normativo, cabe destacar la siguiente regulación normativa sobre la materia:

- Arts. 7, 8, 48 y 62 Ley Orgánica 3/2007, 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Arts. 17.1 y 54.2 g) Estatuto de los Trabajadores
- Art. 184 Código Penal
- Arts. 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Art. 15 de la Ley 31/2005, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Art. 19.1.i) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- Art. 11 bis de la Ley 1/2000, 7 enero, de Enjuiciamiento Civil
- Arts. 175-182 de la Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Art. 18.9 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones d la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSST. Año 1998.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. INSST. Año 1999



2.1. Conceptos legales

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada, hace a su vez en el artículo 9 la garantía de la indemnidad frente a posibles represalias.

ACOSO SEXUAL

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007:

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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

El Instituto de las Mujeres, en su 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, enumera algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Conductas verbales:

- a) Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador

- b) Comentarios sexuales obscenos
- c) Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas
- d) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- e) Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Conductas no verbales

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

Conductas de carácter físico:

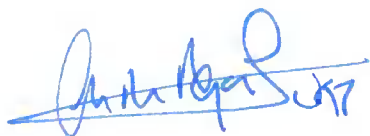
- j) Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...) o acercamiento físico excesivo o innecesario
- k) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria
- l) Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad

Descripción de la acción

LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.




MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.
------------------	---

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.
	FISICO	• Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar postruptura
	NO VERBAL	• Realizar gestos obscenos

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

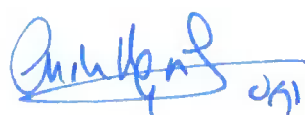
	FISICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	• Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
		• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

ACOSO POR RAZON DE SEXO

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de




sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.

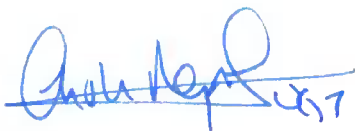
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

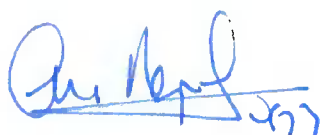
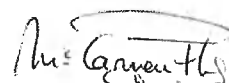


NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de

gravedad Tipología Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	• Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

	NO VERBAL	• Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS, firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, y, por tanto, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puestos a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. Así como también podrá dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa de combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por consiguiente, la plantilla total de la empresa podrá incluirse dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las personas becarias y el voluntariado. Asimismo, también podrán incluirse los que presenten servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Para ello, la organización ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo -sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan a su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Debemos tener en cuenta que en base al análisis práctico de los diagnósticos de distintas empresas y a la información emanada de las instituciones preocupadas por la materia, la mayoría de las personas que padecen este tipo de acoso son mujeres, y dentro de éstas, los grupos que podríamos calificar como “más vulnerables”, y sobre los que tanto ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS) como sobre los que el diagnóstico previo ha de prestar mayor atención, son:

- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo
- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas)
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnica
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

4.1. Sensibilización, información y formación

ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales que incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la, a todos los niveles jerárquicos.

ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS a través de dirección, que se encarga de la selección, impartición y actualización de los cursos formativos en la materia de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón sexo, y se hará responsable de las acciones docentes en la materia.

La empresa, previamente con los representantes de los trabajadores podrá establecer medidas para sensibilizar y formar a la plantilla en lo relativo a las identificaciones de las conductas de acoso y en sus diferentes modos de manifestación, entre los que se prevén campañas a través de charlas, repartir folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

La formación incluirá, como mínimo la identificación y esclarecimiento de la prohibición de las conductas constitutivas de actitudes de acoso y/o discriminación sexual, por razón de sexo; los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen; los efectos negativos para la propia organización; la obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; régimen disciplinario en los supuestos de actitudes de acoso y/o discriminación sexual, por razón de sexo; y procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Las acciones formativas estarán dirigidas especialmente a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

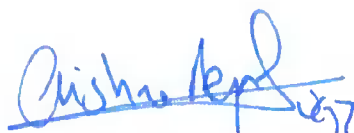
Al menos una vez al año se actualizará la formación del personal en esta materia, especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante los cursos de formación contratados o impartidos directamente por la propia organización a través de los cargos competentes encargados en la materia.

4.2. Política de divulgación

Para ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte de este, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. En caso de que no se produjera de este modo, la divulgación se realizará mediante los tableros de anuncios. En el documento de divulgación se hará constar el nombre y dirección de contacto del órgano encargado de la recepción y tramitación de las denuncias, "Comisión Instructora del Acoso".

En concreto, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS ha habilitado como instrumento para garantizar su política de divulgación EMAIL: ASMS@MADRESOLTERAS.ORG

En el marco de coordinación de actividades (art. 24 LPRL) se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicios y a los/as trabajadores/as autónomos/as que presten servicios dentro de ámbito organizativo de la empresa.



4.3. Órgano competente y canal de denuncias

Comisión Instructora del Acoso

Para afrontar el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, en ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS, se procederá a dotar de una infraestructura, la cual se constituirá principalmente a través de una Comisión y una Canal de denuncias.

La Comisión se denominará “Comisión Instructora del Acoso” y formará parte de esta:

- Carmen Flores Rodríguez (Dirección ASMS)
- Isabel Mandillo Villaverde (Responsable de Programa ASMS)
- Estefanía Hernando Jiménez (Coordinadora Acción Social ASMS)
- Cristina Rejón Rodríguez (UGT)

La “Comisión Instructora del Acoso” será la encargada de la recepción de las denuncias, quejas y recomendaciones, de investigar, elaborar informes y adoptar las medidas necesarias con la celeridad, confidencialidad, protección a la intimidad, imparcialidad y protección del derecho de defensa que exigen estos procesos.

Previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores se elegirá a las personas que formen parte de la “Comisión Instructora del Acoso”, que se conocerán como “Instructores”, los cuales serán los encargados de asesorar y asistir a las personas trabajadoras objeto de acoso, así como de ayudar a dichas personas y a la empresa a resolver los problemas e incidentes que se planteen en esta materia.

Es recomendable que los “Instructores” que sean nombrados para formar parte de la “Comisión Instructora del Acoso” tengan la formación necesaria e idónea. Además, para garantizar la imparcialidad del procedimiento, es aconsejable que los investigadores no tengan relación estrecha con la persona denunciante o denunciada, siendo lo más recomendable que se recurra, cuando sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo, siempre que no se pueda garantizar dicha imparcialidad.

Los “Instructores” que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por las actitudes de acoso y/o discriminación sexual, por razón de sexo, deberán suscribir un “Compromiso de confidencialidad”, con el fin de respetar la privacidad y la intimidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Canal de denuncias

Determinados los integrantes de la “Comisión Instructora del Acoso”, su identidad se dará a conocer a todo el personal de ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS, así como la forma en que se podrá contactar con ellos.

Por consiguiente, se procede a abrir un "Canal de denuncias" a través del cual toda persona que preste servicios en ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puestos a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la misma, así como también los representantes legales de la plantilla, los clientes, personal de las entidades suministradoras y, en general, toda persona que tengan conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo sobre algún miembro de su organización empresarial, podrá acceder al mismo y comunicar las denuncias quejas o recomendaciones que considere relativo a los comportamientos mencionados.

Este canal de denuncias será configurado por la "Comisión Instructora del Acoso" a través del siguiente instrumento: ASMS@MADRESOLTERAS.ORG

No obstante, al ser pública la identidad de los miembros de la "Comisión Instructora del Acoso", toda persona interesada también podrá formular su queja o reclamación de forma verbal.

La "Comisión Instructora del Acoso" también pondrá a disposición de los interesados un "Modelo de denuncia" a través del cual pueden describir los hechos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y/o de los cuales hayan sido víctimas o bien hayan sido testigos y deseen informar a la Comisión.

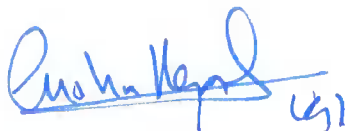
4.4. Procedimiento informal

El presente procedimiento está previsto para los casos en las que las actuaciones o las conductas tengan carácter sexista, pero, en principio, no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Con el fin de solucionar los problemas de forma extraoficial y correctiva.

Se iniciará en el plazo máximo de 2/3 días, una vez que cualquier integrante de la "Comisión Instructora del Acoso" tenga conocimiento de la situación de acoso. Esta comunicación podrá ser realizada por la víctima, representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación dentro del ámbito de ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS.

Si la "Comisión Instructora del Acoso" estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o como acoso por razón de sexo, , informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que la "Comisión Instructora del Acoso" estimase que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que, de seguir



produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en tal caso la Comisión iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa, y en cualquier momento, recabar las declaraciones de quien considere necesario. El proceso finalizará en el plazo máximo de 4/5 días desde tener conocimiento de la situación.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, la “Comisión Instructora del Acoso” entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta última, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta, que de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle. La “Comisión Instructora del Acoso” debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

El procedimiento se desarrollará en el plazo máximo de 7 días laborales, contados a partir de que la Comisión tuviera conocimiento de la queja. Al fin de dicho plazo se dará por finalizado el procedimiento. Únicamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

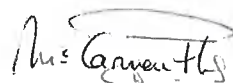
Del resultado del procedimiento se informará a la dirección o gerencia de la empresa y a la representación de los trabajadores de esta, tanto a la unitaria como a la sindical, así como a los representantes en materia de prevención de riesgos laborales. También se dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente.

4.5. Procedimiento formal

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la resolución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de estos hechos, podrá denunciar la situación

La denuncia se realizará por escrito, a través del canal de denuncias habilitado, ASMS@MADRESOLTERAS.ORG y se hará llegar a la “Comisión Instructora del Acoso”.



La “Comisión Instructora del Acoso” valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de la denuncia, siempre partiendo de la credibilidad de la persona que presenta la queja. Y en el caso de encontrar indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. De modo que se procederá a la apertura del procedimiento, en el plazo máximo de 2/4 días desde que la Comisión tenga conocimiento de la denuncia.

Se deberá dejar claro quiénes van a ser las personas de la Comisión encargadas de la tramitación de la denuncia, los “Instructores”, de modo que la presunta víctima, si así lo desea, solo tratará con los “Instructores”, una vez iniciado el procedimiento.

En la fase instructora, tras el nombramiento de los Instructores, se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere que deben aportar información inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora finalizará en el plazo máximo de 20 días naturales desde el conocimiento de la denuncia, con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y la denunciada. En el informe se incluirán, además de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

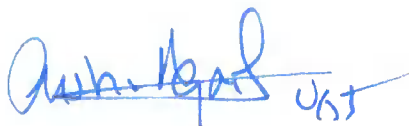
Únicamente en los casos de imperiosa necesidad se podrá ampliar el plazo en 3 días.

Cabe señalar que, durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Se deberá garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento, y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de un miembro de la representación legal de los trabajadores.

En el informe de conclusiones, en el cual se prevén las medidas disciplinarias oportunas propuestas por la “Comisión Instructora del Acoso”, se trasladará a la dirección o gerencia de ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS de forma inmediata, y a la Comisión de Igualdad.

La Comisión 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 sobre terceras.



Además de proponer medidas disciplinarias como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberán ser validadas en el Comité de seguridad y salud, en caso de haberlo, o a través de la representación de los trabajadores.

La adopción de las medidas disciplinarias contempladas en el informe de conclusiones del procedimiento, serán acordadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

Por otro lado, también cabe contemplar la posibilidad del archivo de la denuncia, ya sea debido al desistimiento de la persona denunciante (no obstante, en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso) o bien debido a la falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

4.6. Faltas y sanciones

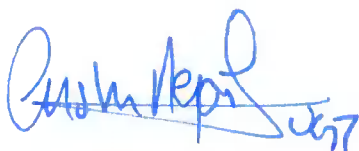
Dentro de este punto ha de prestarse especial atención al mandato del Real Decreto 901/2020 de proceder a la “identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario”.

Si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que se pueda o se haya infligido a la víctima y en atención a la protección de sus derechos, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS por medio de “Comisión Instructora del Acoso” propondrá adoptar las medidas cautelares hasta la resolución del procedimiento. Cabe destacar la necesidad de motivar la adopción de las medidas cautelares. Entre otras medidas cautelares se podrá adoptar el traslado o la suspensión de funciones.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción, en ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS está prevista la tipificación y descripción de las faltas y sanciones en el Convenio OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS adoptará las medidas disciplinarias que pudieran considerar oportunas.

En este caso, se adoptarán las medidas disciplinarias que considere la dirección de ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS de acuerdo, por un lado, con la previsión de faltas y sanciones de esta índole del Convenio Colectivo de aplicación, y por



otro lado, de acuerdo con el informe de conclusiones propuesto por la “Comisión Instructora del Acoso”, y de entre las medidas disciplinarias, cabría señalar las siguientes medidas:

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

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dentro del entorno de mejora continua que caracteriza cualquier proceso encaminado a lograr la igualdad, corresponderá a la “Comisión Instructora de Acoso”, realizar el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo con el fin de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.

En consecuencia, la “Comisión Instructora del Acoso” llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS. Este informe se presentará a la dirección o gerencia de la organización, a los órganos de representación unitaria y sindical (en caso de haber) del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

En el caso de que se detectaran deficiencias será necesario proponer modificaciones, y en su caso, adoptarlas, mediante la modificación del propio protocolo o dentro de las medidas específicas del Plan de Igualdad.

OBLIGACIONES LEGALES Y RESPONSABILIDADES

Obligaciones

Las obligaciones de la empresa ante el acoso y la se fundamentan en un amplio elenco de normas que son de aplicación y que básicamente son las siguientes:

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a) a no ser discriminadas sexualmente, por razón de sexo
 - b) a la integridad física o psíquica y una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - c) al respeto de su intimidad ya la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso.
 - d) Garantizar la confidencialidad y posibilidad de represalias hacia la persona presuntamente acosada durante todo el procedimiento, tales como evitar la confrontación directa entre víctima y presunto acosador/a, tal y como establece el RD 901/2020.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso. Esta obligación implica:
 - a) Garantizar los derechos laborales indicados en el apartado anterior, así como respetar las condiciones de trabajo a que tienen derecho las personas trabajadoras, recogidas en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo que sea de aplicación, sin perjuicio de las medidas de mejora que la empresa decida adoptar.
 - b) Garantizar que la salud de sus personas trabajadoras no reciba ningún daño durante la relación de trabajo. El artículo 14 de la LPRL establece el derecho de las personas trabajadoras a la salud, así como el deber de la persona empresaria de protección de la salud de las personas trabajadoras.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso y para encausar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras. Estos procedimientos específicos deben incluir dos tipos de medidas.
 - a) Medidas preventivas: la prevención del acoso se pretende conseguir a través de las medidas indicadas en el capítulo tres.
 - b) Procedimientos de investigación de las denuncias: la empresa debe tener procedimientos de investigación de los casos particulares de acoso y/o violencia que se produzcan y aplicarlos cuando tenga conocimiento de estos casos.



Responsabilidades

Empresa

El incumplimiento de las obligaciones da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales a la empresa.

- ADMINISTRATIVA: La vigilancia y el control del cumplimiento empresarial de las normas corresponden, en vía administrativa, a la Inspección de Trabajo, y, en vía judicial, los órganos judiciales laborales o penales.

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante TRLISOS), el acoso constituye una infracción grave y/o muy grave en materia de relaciones laborales (art. 7 y 8) y una infracción grave y/o muy grave en materia de Prevención de Riesgos Laborales (art. 12 y 13).

- JUDICIAL: En cuanto al acoso sexual, el artículo 184 del Código Penal tipifica el acoso sexual como delito contra la libertad e indemnidad sexual.

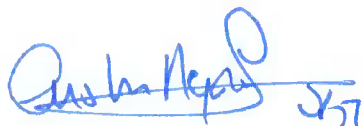
En cuanto al acoso por razón de sexo, por un lado, el artículo 173 del Código penal prevé que quien someta a una persona a un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años

Por otro, el título XV del Código penal “los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras”, el artículo 314 establece que aquellas personas que produzcan una grave discriminación en el trabajo, público o privado, contra alguna persona por razón de su sexo y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley después del requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigadas con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a catorce meses.

Personas trabajadoras

La normativa que protege a las personas trabajadoras ante el acoso es abundante, a través de derechos y obligaciones laborales que están establecidos en los artículos 4, 5 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de la Comunidad de Madrid y la Constitución Española, entre otros.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y no sufrir acoso y/o violencia. Es por ello por lo que el resto de las personas trabajadoras de la empresa tienen el derecho de informar de posibles situaciones de acoso y/o violencia, sin sufrir represalias.





Por otra parte, todo el mundo tiene la obligación de tratar a los demás con respeto y de cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso y/o violencia.

Las personas trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizar unos estándares de conducta propia y para con los demás que no sean ofensivos.

Al mismo tiempo, pueden impedir el acoso y/o la violencia si dejan claro que encuentran ciertos comportamientos inaceptables y dan apoyo a aquellos compañeros/as que pueden sufrir esta situación y están valorando si la denuncian.

La omisión del deber de denunciar a la empresa una posible situación de acoso y/o violencia podrá ser sancionada por la misma, según el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2000).