

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO EN EL MEDIO LABORAL

En Madrid a 15 de octubre de 2018

Muy señor(a) nuestro(a):

Por medio de la presente carta, como máximo responsable de la **ASOCIACIÓN MURIALDO**, quiero informarle que hemos asumido el compromiso para la elaboración de la Declaración Institucional de Principios en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia, y por tanto con sujeción a la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la organización.

Es muy importante que lea detenidamente la citada declaración, así como sus anexos, los cuales le servirán de guía para aclarar si sufre alguna tipología de acoso sexual o por razón de sexo, para saber cómo debe actuar, presentar una demanda si fuera necesario, y conocer las sanciones disciplinarias en las que puede incurrir en caso de cometerlas.

Los anexos que se adjuntan a la citada declaración son:

- Anexo I.- Tipologías de acoso sexual.
- Anexo II.- Sanciones disciplinarias.
- Anexo III.- Formas de actuación y tipos de procedimiento.
- Anexo IV.- Modelo de denuncia.
- Anexo V.- Compromiso de confidencialidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es un grave problema que desgraciadamente ocurre con más frecuencia de la que nos creemos, por lo que debe estar alerta de todo posible hecho que pueda inducir a un delito de dicha naturaleza, no cometiendo los mismos, y denunciando cualquiera del que tenga conocimiento.

Es un compromiso de la **ASOCIACIÓN MURIALDO** erradicar cualquier tipo de actuación de esta naturaleza, por lo que es mi obligación avisarle de que no se tolerará ningún tipo de acoso, y que, a tal fin, utilizaremos las sanciones disciplinarias más firmes y adecuadas conforme a la Ley.

Le ruego que devuelva esta carta firmada a **LA VICEPRESIDENTA DE LA ASOCIACION**, máximo responsable del personal, como justificante de la recepción de la Declaración Institucional de Principios y sus anexos.

Atentamente,

Recibido,


Fdo.: **D. Oscar Olmos Centenera**

Presidente



DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS

La **ASOCIACIÓN MURIALDO** 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, la **ASOCIACIÓN MURIALDO** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la **ASOCIACIÓN MURIALDO** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso la **ASOCIACIÓN MURIALDO** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, la **ASOCIACIÓN MURIALDO** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional de principios de la entidad se contará con la participación y colaboración de todos y cada uno de los miembros de la Junta Directiva, en su función de representación legal del personal de la organización.

Junto al presente documento se adjuntan los anexos que se relacionan a continuación, sirviendo los mismos para que los trabajadores puedan conocer las tipologías más comunes de acoso sexual y por razón de sexo, las posibles sanciones disciplinarias en las que pueden incurrir, las formas de actuación, junto a un modelo de denuncia y compromiso de confidencialidad.

Anexo I.- Tipologías de acoso sexual.

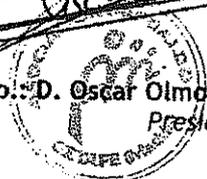
Anexo II.- Sanciones disciplinarias.

Anexo III.- Formas de actuación y tipos de procedimiento.

Anexo IV.- Modelo de denuncia.

Anexo V.- Compromiso de confidencialidad.

En Madrid, a 15 de octubre de 2018



Fdo.: **D. Oscar Olmos Centenera**
Presidente

ANEXO I

DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Se considera 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

Se considera discriminación por embarazo o maternidad Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad, ya que también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres)

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

1. Conductas verbales

Bromas ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

Comentarios sexuales obscenos.

Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales

Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico

Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

Utilización de humor sexista.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)

Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

ANEXO II

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal.

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.
- Denuncia policial o penal.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

ANEXO III

COMO ACTUAR ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y TIPOS DE PROCEDIMIENTO.

Se recomienda que, todo trabajador que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al responsable del Recursos Humanos, o en su caso al responsable de su departamento.

1. Procedimiento informal.

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La comunicación debe notificarse de inmediato a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o formará una comisión para tramitar la denuncia a la mayor brevedad posible.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

2. Procedimiento formal

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, y ello de forma inmediata.

Se activará, en su caso, una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y 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 se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 72 horas.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará 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 una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 3 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 10 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 10 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

ANEXO IV
 MODELO DE DENUNCIA

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| SOLICITANTE (marcar con una x) | |
| Persona afectada <input type="checkbox"/> | Representante de la plantilla <input type="checkbox"/> |
| Recursos Humanos <input type="checkbox"/> | Otros <input type="checkbox"/> |
| SOLICITUD (marcar con una x) | |
| Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. | |
| Por procedimiento informal <input type="checkbox"/> | Por procedimiento formal <input type="checkbox"/> |
| TIPO DE ACOSO (marcar con una x) | |
| Sexual <input type="checkbox"/> | Por razón de sexo <input type="checkbox"/> |
| Otras discriminaciones (especificar) <input type="checkbox"/> | |
| DATOS DE LA PERSONA AFECTADA | |
| Nombre y apellidos _____ | |
| NIF _____ | Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> |
| Puesto de Trabajo _____ | |
| Centro de Trabajo _____ | |
| Departamento _____ | |
| Teléfono de contacto _____ | |
| BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS | |
| EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS | |
| Localidad y fecha Firma del solicitante | |
| En _____ a _____ de _____ de _____. | |
| Fdo. _____ | |

- Usese el presente folio para cuantas anotaciones se desee efectuar.

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL
PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña, Guadalupe Fernández Garde, mayor de edad, con N.I.F. 52509188-G, habiendo sido designado por la ASOCIACIÓN MURIALDO, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual
- y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la Asociación Murialdo de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid a 15 de octubre de 2018



Fdo.: Dña. Guadalupe Fernández Garde

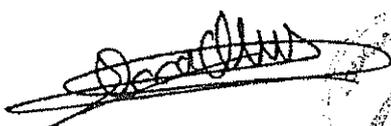
Declaración Institucional de principios sobre el acoso sexual

Estimado Compañero,

Conforme a lo preceptuado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en relación con el artículo 2, 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, los integrantes de la ASOCIACION MURIALDO, así como sus colaboradores, proveedores y cualquier otra persona física o jurídica afín a la asociación, deberán realizar una **declaración de principios** que establezca expresamente que **no se tolerará el acoso sexual**, las medidas a adoptar, así como las **sanciones disciplinarias** que puedan darse en su caso.

Así pues, a través de la siguiente carta y declaración institucional de principios, te hacemos partícipe de lo expuesto con anterioridad, y te informamos que su lectura es de obligado cumplimiento. Te rogamos que, una vez hayas leído los distintos epígrafes, nos remitas la primera de sus hojas firmada a través de la Vicepresidenta de la Junta Directiva, **Guadalupe Fernández Garde**.

Muchas gracias por tu colaboración.



Fdo.: D. Oscar Olmos Centenera
Presidente

*** NOTA INFORMATIVA ***

Declaración institucional de principios sobre acoso sexual

Se informa a los empleados y asociados que, conforme a lo preceptuado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en relación con el artículo 2 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, los integrantes de la ASOCIACION MURIALDO, así como sus colaboradores, proveedores y cualquier otra persona física o jurídica afín a la asociación, deberán realizar una declaración de principios que establezca expresamente que no se tolerará el acoso sexual, las medidas a adoptar, así como las sanciones disciplinarias que puedan darse en su caso.

Así pues, a través de la siguiente carta de conformidad y declaración institucional de principios, se hace llegar a las personas vinculadas con la Asociación el correspondiente escrito que deberán entregar a sus empleados, informando que su lectura es de obligado cumplimiento.

En relación a ello, les informamos que la Asociación asignará a una persona responsable para intervenir en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo, que deberá firmar y cumplimentar el último anexo de la declaración.

Sin otro particular, quedamos a su disposición ante cualquier duda a través de la Vicepresidenta de la Junta Directiva, Guadalupe Fernández Garde.

Carta de conformidad

Declaración institucional de principios sobre acoso sexual

Madrid, 15 de octubre de 2018

LA JUNTA DIRECTIVA



