



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Noviembre 2023

Elaborado por el departamento de Estrategia y Calidad, el Comité de Empresa y el departamento de Recursos Humanos.

Aprobado por la Comisión Permanente de Manos Unidas el 22 de noviembre de 2023



ÍNDICE

ANTECEDENTES, MOTIVACIÓN Y COMPROMISO DE MANOS UNIDAS.....	4
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5
CAPITULO 1 - ÁMBITO Y VIGENCIA	6
CAPITULO 2 - OBJETO.....	7
CAPÍTULO 3 - DEFINICIONES Y CONCEPTOS	7
3.1 Acoso Sexual	7
3.2 Acoso por Razón de Sexo	8
3.3 Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual.....	8
3.4 Acoso sexual ambiental	8
3.5. Agresión sexual	8
3.6. Sujetos activos y pasivos.....	8
CAPÍTULO 4 - MANIFESTACIONES.....	9
CAPÍTULO 5 - MEDIDAS PREVENTIVAS	9
CAPÍTULO 6 - DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PROCEDIMIENTO.	10
CAPÍTULO 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA POR ACOSO.....	12
9.1. Garantías del procedimiento	12
9.2. Fase de denuncia	13
9.3 Procedimiento.....	14
9.4 Seguimiento	16
CAPITULO 10 - CUESTIONES GENERALES.....	17

ANTECEDENTES, MOTIVACIÓN Y COMPROMISO DE MANOS UNIDAS

Con el presente protocolo, Manos Unidas 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, Manos Unidas 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 de la organización.

Si la presunta persona acosadora no formara parte expresamente del personal de Manos Unidas, esto es, personas contratadas, voluntarias o en prácticas, ésta quedará fuera del poder de la dirección de la organización y, por lo tanto, Manos Unidas no podrá aplicar el procedimiento en su totalidad. En esos casos, 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 organizaciones podrá extinguirse.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Manos Unidas al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso. La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se consideran discriminatorios, prohibiéndolos expresamente.

Considerando el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, que son garantizados por la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores, Manos Unidas y la Representación Legal de los Trabajadores, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, se comprometen a regular en el ámbito de su actuación, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El principal contenido de este protocolo es la definición del procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como consolidar un entorno laboral seguro en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo, y como resultado prevenir, eliminar y resolver cualquier situación de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias o abusivas tal y como queda reflejado en el “Código

de Conducta” de la organización siendo este el marco de referencia por el que se debe regir la conducta de las personas vinculadas a Manos Unidas.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La organización Manos Unidas formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de Manos Unidas y las conductas que no resultan tolerables en la organización. Como “personal” se entiende de manera general a todas las personas que trabajan en Manos Unidas como contratada, voluntaria o en prácticas.

Manos Unidas manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo”. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado, voluntario o en prácticas sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho Manos Unidas manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que estas actitudes y actos suponen un atentado a la dignidad de las personas, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de sus centros de trabajo.

Todo el personal de la organización tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Manos Unidas, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Todas las personas de Manos Unidas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato hacia todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito. Esto incluye al personal contratado, así como a las personas que realizan tareas de voluntariado o prácticas de formación.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Manos Unidas.

El presente protocolo cuenta, por un lado, con las medidas de promoción de principios y de prevención del acoso que debe establecer la organización y, por otro lado, con un procedimiento para actuar en caso de recibir una denuncia al respecto. Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con las debidas garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse una conducta calificable como acoso, queda garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación pueda permanecer en el tiempo o repetirse.

Asimismo, cualquier persona contratada, voluntaria o en prácticas de Manos Unidas que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo en aras a su erradicación y reparación de efectos, aunque para iniciar la investigación se requerirá el consentimiento de la supuesta víctima, tal como se explica en el procedimiento de actuación.

Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa laboral y legal vigente.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Manos Unidas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Manos Unidas, al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

CAPITULO 1 - ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida desde su firma, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar mejoras.

El presente protocolo se aplicará a cualquier persona de la Organización, sin que el tipo de relación existente con Manos Unidas (personal laboral, que presten algún tipo de actividad o servicio como: voluntariado, estudiantes en prácticas, embajadoras o embajadores, proveedores, socios/as, empresas colaboradoras y contrapartes) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

El protocolo será de aplicación para prevenir las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, así como para actuar en caso de denunciarse su ocurrencia:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c. En todos aquellos eventos relacionados con el trabajo de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la Organización o fuera de ellas como: desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciber acoso).
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CAPITULO 2 - OBJETO

El objeto del presente protocolo es, por un lado, definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas. Y, por otro lado, establecer las medidas preventivas necesarias para lograr un entorno seguro y libre de acoso.

El presente protocolo se basa en los siguientes objetivos para todas las personas trabajadoras y voluntarias que formen parte de Manos Unidas:

- Proporcionar un entorno de trabajo seguro y unas relaciones profesionales basadas en el respeto, libres de cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Facilitar un procedimiento de intervención y acompañamiento para atender y resolver situaciones de acoso que se puedan producir, garantizando los derechos de confidencialidad y trato justo de las personas afectadas.
- Concienciar a todas las personas que forman parte de la organización en su responsabilidad individual para la identificación, erradicación y no tolerancia ante este tipo de situaciones.
- Informar y sensibilizar a todo el equipo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Velar por un entorno laboral de respeto e igualdad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO 3 - DEFINICIONES Y CONCEPTOS

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso. Para una interpretación común de los términos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, se definen a continuación varias palabras y expresiones.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

3.1 Acoso Sexual

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que *“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”*.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida

en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

3.2 Acoso por Razón de Sexo

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que "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".

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

3.3 Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Se entiende por chantaje sexual la práctica en la que una persona jerárquicamente superior a la víctima condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

3.4 Acoso sexual ambiental

Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. Puede ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

3.5. Agresión sexual

Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

3.6. Sujetos activos y pasivos

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

- En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros, compañeras e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

- En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador o trabajadora, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

CAPITULO 4 - MANIFESTACIONES

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien estos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras o su estabilidad en el puesto de trabajo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

CAPÍTULO 5 - MEDIDAS PREVENTIVAS

En Manos Unidas, además del procedimiento de actuación frente a una denuncia, consideramos importante también adoptar otras medidas preventivas contra el acoso. En concreto:

- Garantizar el conocimiento del protocolo a todas las personas trabajadoras, voluntarias **y en** prácticas de la organización, y publicación del mismo en la web de Manos Unidas.
- Desarrollar campañas de sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las relaciones personales y laborales de los/as trabajadores/as. Se hará hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación específica en esta materia destinada al personal de los servicios de prevención y al departamento de Recursos Humanos.
- Formación de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo para todo el personal como figura en el Plan de Igualdad.
- Formación en igualdad al personal contratado y voluntario y sobre sesgos culturales y discriminatorios como figura en el Plan de Igualdad.
- A los coordinadores y responsables de área se les encomendará la tarea de garantizar y prevenir situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- Manifestar por parte de los órganos directivos, el rechazo hacia estos tipos de comportamientos (conscientes o inconscientes) y actitudes de su personal (entre el personal y hacia el personal) independientemente de su origen (contratado y/o voluntario y/o en prácticas).

- Realizar estudios para conocer las incidencias de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta.
- Implantar un sistema de control interno que identifique y resuelva con tiempo situaciones de riesgo que puedan derivar en un caso de acoso o de posible delito.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se facilitarán a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

CAPÍTULO 6 - DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PROCEDIMIENTO.

El presente procedimiento de actuación tiene el objetivo de proporcionar:

- Agilidad, protección de la intimidad e imparcialidad de las personas implicadas.
- Protección a la persona afectada.
- Ausencia de represalias hacia la persona informante, salvo que haya actuado de mala fe.
- Sancionar al demandado si las acciones realizadas han puesto en vulnerabilidad, exposición, agresión o degradación a la persona afectada.

Derechos de la persona que presenta una denuncia o es afectada:

- Tener garantías de que la queja se gestiona con rapidez, confidencialidad y sigilo.
- Posibilidad de hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso, ya sea interno o externo de la organización, quien no podrá ser citada como testigo durante el proceso.
- Garantía de su integridad física y moral derivado de las consecuencias de la situación de acoso.
- Recibir garantías de que no quedara constancia de su queja en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de buena fe.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información sobre las acciones correctoras que resultaran de la denuncia en caso de que se pruebe la veracidad de la misma.
- Recibir un trato justo.

Derechos de la persona que es acusada de acoso sexual o por razón de sexo:

- Estar informada de los actos y/o conductas que se le imputan.
- Respeto a su derecho de presunción de inocencia y ejercer su derecho de defensa.
- Posibilidad de hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso, ya sea interno o externo de la organización, quien no podrá ser citada como testigo durante el proceso.
- Recibir garantías de que no quedara constancia de su queja en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de mala fe.
- Recibir información de la evolución de la queja.
- Recibir un trato justo.

CAPITULO 7 – COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Es la Comisión encargada de hacer el seguimiento de la correcta implantación del presente Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo. Además de conocer las medidas preventivas que esté realizando la Organización, también se asegurará de que, en caso de que reciba una denuncia, se sigan las pautas establecidas en este Protocolo. Asimismo, las personas integrantes de la Comisión contarán con formación específica en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Por otro lado, esta Comisión de Seguimiento del presente Protocolo es la misma que la del Plan de Igualdad. y está compuesta por:

- Dos miembros de la Comisión del plan de igualdad por parte de la RLT.
- Dos miembros de la Comisión del plan de igualdad en representación de la empresa.

CAPITULO 8 – COMITÉ INSTRUCTOR

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo antes mencionadas, se creará un Comité Instructor que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o las que, sin tener dicha formación sean instruidas en la misma, y que serán designadas de común acuerdo entre Manos Unidas y la Representación Legal de los Trabajadores.

El Comité Instructor estará formado por:

- El Coordinador/a del departamento de Recursos Humanos.
- 2 Representantes del Comité de Empresa (diferentes a los comprendidos en el Protocolo de Acoso laboral).

El Comité tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que lo forman, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas del Comité.

Adicionalmente, el comité instructor, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

En el seno del comité instructor se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas

correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Este comité tendrá las funciones de:

- a) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este procedimiento, para lo que dispondrá por parte de la organización de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité se le requiera.
Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
- b) Recomendar y gestionar ante el dpto. de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes en cada caso.
- c) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar si así fuera necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo si finalmente se abre y de la sanción impuesta.
- d) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo en los que así ocurra.
- e) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo y, en especial, las del Procedimiento.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

CAPÍTULO 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA POR ACOSO

El objetivo de este procedimiento es detectar, informar, y acompañar a la persona que presenta una denuncia por acoso sexual y por razón de sexo y, si es pertinente, preparar la siguiente fase de investigación.

En el caso que una persona de la Organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja, a la confidencialidad y a la protección de su salud, integridad e intimidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

9.1. Garantías del procedimiento

En todos los casos, y para todas las personas que intervengan en el procedimiento, se establecen las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados se realizará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas o injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo

posible respetando las garantías debidas.

- **Respeto y protección a las personas:** Manos Unidas adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Principio de discreción:** Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable o discriminatorio por este motivo.
- **Derecho de acompañamiento o asesoría:** Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por algún miembro de la RLT, alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso. Asimismo, tienen derecho a estar informadas de la evolución de la denuncia y del procedimiento.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia será desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo garantiza, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, a su presunción de inocencia, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación la anonimizarán, asignando unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y poder garantizar su estricto anonimato.
- **Deber de sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este procedimiento no impide ni excluye que cualquiera de las personas comprendidas en el mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, cuando la Organización tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, procederá a la suspensión en la aplicación del presente procedimiento al caso de que se trate.

9.2. Fase de denuncia

El personal de Manos Unidas (contratado, voluntario o en prácticas) debe saber que, salvo dolo o mala fe, no será sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba

de hacer referencia.

Las denuncias serán confidenciales o anónimas, y Manos Unidas garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Existirá un único canal de denuncia cuya responsabilidad será de Asesoría Jurídica, la cual deberá remitir la denuncia de forma inmediata al Comité Instructor para el inicio del expediente.

La presentación de una denuncia podrá ser realizada por parte de la propia víctima o, contando con su consentimiento, por parte de:

- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Cualquier otra persona de la Organización que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

Esta denuncia se presentará a través del Canal de Denuncias, de acceso libre y público, a través de la siguiente página web: <https://www.sofidya.com/manosunidas/canal-denuncias> para garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso.

Dicho canal será al que puedan recurrir todas las personas de la Organización para poner en conocimiento una situación de posible incumplimiento grave o de delito. Con el objetivo de que esa situación sea investigada y resuelta, incluyendo los casos de acoso.

Todas las denuncias se deben realizar de buena fe, con razones suficientes y pruebas y/o indicios objetivos que argumenten la existencia de la conducta indebida que se denuncia.

9.3 Procedimiento

a) Inicio de la denuncia

La persona que presenta la denuncia ya sea la persona presuntamente acosada o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, debe dirigir su denuncia a través del canal de denuncias de forma anónima o confidencial pero siempre identificando a la persona o personas que el denunciante considera que han acosado y a la persona que ha sido acosada y una descripción de hechos concretos sobre la situación de acoso.

Asesoría Jurídica como responsable del canal de denuncias deberá poner en conocimiento del Comité Instructor los hechos denunciados de forma inmediata. Asimismo, informará a la Comisión de Seguimiento de que se ha recibido una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo. Igualmente informará a la misma cuando finalice el procedimiento.

b) Fase de aceptación e investigación

Una vez recibida la denuncia, el Comité Instructor debe considerar si la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso sexual o por razón de sexo, bien porque especifica la identidad de las partes implicadas y los hechos concretos, bien porque el contenido de esos hechos hace

referencia a las manifestaciones de acoso aquí descritas en este protocolo, bien porque constara el consentimiento expreso de la víctima para iniciar la investigación.

Si no se cumpliera alguno de los tres supuestos, el Comité comunicará a la persona denunciante el rechazo de la denuncia en un plazo de 10 días hábiles, explicándole los motivos e informándole de la posibilidad de que presente de nuevo la denuncia de forma correcta.

Pero si se cumpliera uno de los supuestos, el Comité aceptará a trámite la denuncia y procederá a continuar de la siguiente forma:

En este momento, el Comité decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere,

levantando un acta por cada una de las reuniones que se celebren, y, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Tanto la persona denunciante como el denunciado podrán solicitar al Comité Instructor acudir acompañados a todas las audiencias a las que sean convocados por una persona de la organización, voluntario o contratado, de su libre elección para que lo apoye, acompañe y asesore, ya sea o no del comité de empresa.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 30 días hábiles desde que el Comité Instructor lo recibe. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos, el Comité Instructor podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de tres meses. El informe se pondrá en primer lugar en conocimiento de la persona denunciante y acto seguido, en conocimiento de la Comisión de Seguimiento, aunque recibiendo la información de manera anonimizada y bajo número de expediente.

c) Fase de resolución y cierre

En el informe final, el Comité Instructor recogerá las conclusiones alcanzadas y la propuesta a la Comisión Permanente de medidas disciplinarias a adoptar. Es por tanto la Comisión Permanente la que resuelve la denuncia y decide finalmente si existe acoso. Asimismo, en caso de duda y de forma fundamentada, podrá solicitar al Comité Instructor que se amplíe la información del caso, por lo que se procederá a abrir un nuevo plazo de 30 días hábiles para aclarar esas dudas, información que se recogerá en un informe final ampliado.

Si finalmente examinado el informe del Comité Instructor, la Comisión Permanente considera que ha habido acoso, pedirá al departamento de Recursos Humanos / Voluntariado un informe con las posibles medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, o según el Reglamento interno cuando alguna de las partes pertenezca al Voluntariado.

En cualquier caso, se tratará de una falta muy grave. El artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos de forma fundamentada, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que el Comité Instructor valore de forma fundamentada como no honestas o dolosas, serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria conforme a la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y/o reglamento interno.

La Comisión Permanente, una vez analizado el informe final del Comité Instructor y el informe de Recursos Humanos / Voluntariado, emitirá su resolución para que la misma sea ejecutada por el departamento correspondiente. En la misma resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

d) Normas básicas de funcionamiento

Todas las actuaciones se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones del Comité de Instrucción.

En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del Coordinador/a de Recursos Humanos.

Una vez finalizada la instrucción, la Comisión de seguimiento del presente protocolo será informada sobre el resultado de la investigación y la propuesta de sanción, en caso de que hubiere.

9.4 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días hábiles, el Comité Instructor vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la Organización, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

CAPITULO 10 - CUESTIONES GENERALES

Deber de Sigilo

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento, para ello la Organización y personas implicadas se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y la debida discreción en relación al caso de que se trate.

Protección del derecho a la intimidad

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de un procedimiento de acoso.

Prohibición de trato adverso

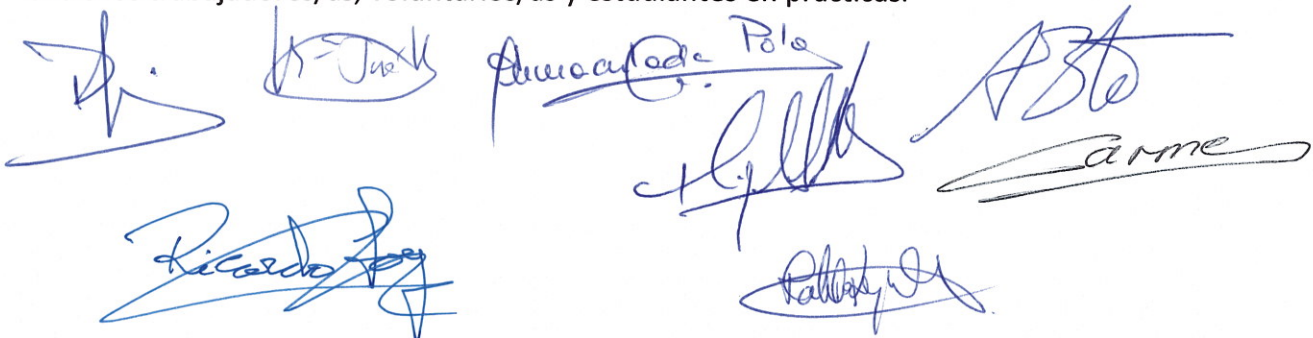
La presentación por parte del trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso.

Divulgación del Protocolo contra el Acoso

La Dirección de la Organización se compromete a que todo el personal contratado, voluntario y en prácticas conozcan la existencia del presente Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso. A tal efecto, el documento y su entrada en vigor se difundirá por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en un lugar de fácil acceso para toda la organización.

Igualmente, se remitirá un comunicado a las delegadas y a los responsables y coordinadores de cada área y departamento de Servicios Centrales recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual por razón de sexo, trato discriminatorio, etc. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto, categoría profesional y tipo de relación dentro de la Organización (contratado/a o voluntario/a o en prácticas) el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

La Coordinación de Recursos Humanos promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as, voluntarios/as y estudiantes en prácticas.



A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ricardo', 'Polo', 'Arme', and others, some with underlines or additional markings.