



**PROTOCOLO DE AURA FUNDACIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y
EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Barcelona, 2 de febrer de 2021

ÍNDICE:

Declaración institucional	2
1. El acoso sexual y por razón de sexo	4
1.1 Conceptos	4
1.2 Tipologías	6
1.3 Consecuencias y secuelas	7
2. El ámbito de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo	9
3. Obligaciones, derechos y orientaciones	10
3.1 La dirección	10
3.2 La representación de las personas trabajadoras	10
3.3 Las personas trabajadoras	11
4. Orientaciones prácticas ante una situación de acoso	12
4.1 Para personas que consideran que lo están sufriendo	12
4.2 Por testigos	13
5. Información, sensibilización y formación	15
6. Asistencia a las personas afectadas: persona de referencia y Comisión por la Prevención del Acoso	16
7. Vías de resolución y respuesta interna de la empresa	17
7.1 Vía informal: queja	17
7.2 Vía formal: denuncia interna	20
7.3 Garantías del proceso y plazos	24
7.4 Sanciones y acciones concretas	24
8. Seguimiento del protocolo	26
9. Vías de protección externas a la empresa: vía administrativa y vía judicial	27
10. Resumen de las vías de resolución de una queja o denuncia de acoso	28
11. Organizaciones, servicios y recursos para las víctimas de acoso	29
12. Anexos	30

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

AURA FUNDACIÓ quiere conseguir un entorno de trabajo eficaz, seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte de la organización.

Todas las mujeres y hombres de la Fundación tienen derecho a que se respete su dignidad, y todos ellos tienen la obligación de tratar respetuosamente a las personas con las que se relacionan por motivos laborales.

De acuerdo con estos principios, AURA FUNDACIÓ declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni ignorados, y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito, nuestra entidad pide que todas las personas de la organización, especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se realizan por razón de sexo de una persona, que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidadoras por alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estas situaciones de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolas, no tolerándolas, no dejando que se repitan o agraven, poniéndolas en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas y apoyando a aquellas personas que las puedan estar sufriendo.

La Fundación se compromete a:

- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, los equipos directivos de los distintos servicios para contribuir a crear una mayor conciencia sobre esta problemática y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Apoyar a las personas que puedan ser víctimas de estas situaciones nombrando una persona calificada para llevar a cabo esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la entidad.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona sitiada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

- Empezar acciones legales cuando el caso lo requiera.

El protocolo que acompaña a esta declaración concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

La dirección general.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

I. EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I.1 Conceptos de acoso sexual y/o por razón de sexo:

A) El acoso sexual hace referencia a la situación en la que se produce cualquiera comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Algunas conductas catalogadas como tales podrían ser:

Verbales:

- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas u ofensivas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o contar fantasías y preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbales:

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de notas, fotografías o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

B) El acoso por razón de sexo hace referencia a la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se le incluirían aquellas situaciones que atentan contra la dignidad de:

- Una trabajadora sólo por ser mujer.

- Una trabajadora por estar embarazada o por su maternidad.
- De un/a trabajador/a por motivo de su género (porque no desempeña el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto por la conciliación de la vida personal y laboral.

Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso por razón de sexo serían: conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer, menospreciar o ignorar sus capacidades o bien ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros varones).

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso por razón de sexo que se producen por razón del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Algunos ejemplos serían asignar a una mujer un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o una denegación arbitraria de derechos o recursos.

La consideración de acoso sexual o por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Sin embargo, algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Independientemente de si se han producido de forma intencional o no, en ningún caso serán aceptables.

1.2. Tipologías de acoso sexual y/o por razón de sexo

Podemos establecer dos tipologías:

A) En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue entre:

- El acoso de intercambio: se fuerza a la persona sitiada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, al empleo, la promoción, el salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo. Implica un abuso de autoridad, porque los sujetos activos de este tipo de acoso son personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral de los trabajadores.
- El acoso ambiental: es el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo que crea un ambiente intimidador, hostil u ofensivo, tales como comentarios o bromas de naturaleza sexual.

B) En función del tipo de vínculo que existe entre la persona sitiadora y la persona sitiada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: de un mando a un subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: de parte de un subordinado/a a un mando.

También se considera acoso sexual cuando afecta a una persona externa vinculada a la empresa: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

El acoso puede darse en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional. Sin embargo, los estudios muestran la existencia de dos grupos especialmente vulnerables: las mujeres y el colectivo de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales.

1.3 Consecuencias y secuelas del acoso sexual y/o por razón de sexo

La persona sitiada presenta secuelas:

- Psíquicas:
 - Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza
 - Sensaciones de inseguridad
 - Disminución de autoestima

- Sentimientos de indefensión
- Sentimientos de culpa
- Dificultades de concentración
- Tristeza
- Estrés

- Laborales:
 - Desmotivación e insatisfacción
 - Pérdida de perspectivas profesionales
 - Asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento
 - Aumento del absentismo
 - Cambios de trabajo

En la empresa existen, fundamentalmente, repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral (falta de colaboración de la persona afectada, tensiones entre los trabajadores, etc.), que hace que el trabajo en equipo se resienta.
- Disminución del rendimiento laboral. La cantidad y la calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de la concentración.
- Más siniestralidad, ya que el enrarecimiento del clima laboral se acompaña de un aumento del número de accidentes (negligencias, carencias de atención, etc.).

2. EL ÁMBITO DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2.1. Las disposiciones de este protocolo **se aplicarán a todos los/las trabajadores/as de AURA FUNDACIÓN, así como a las personas que no forman parte de la entidad, pero se relacionan con ellos por razón de su trabajo.** Se considerarán aquellos casos sólo de tipos laboral, es decir, aquellas situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión.

2.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier sitio o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo **no serán tolerados en ninguno de estos sitios ni circunstancias.**

3. OBLIGACIONES, DERECHOS Y ORIENTACIONES

3.1. La dirección

AURA FUNDACIÓ tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a uno entorno de trabajo productivo y seguro, así como la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de todos los trabajadores/as.

Las obligaciones y responsabilidades de las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todos con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud ofensiva o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios establecidos en este protocolo.
- Detectar los indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Alentar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos en el protocolo.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar en serio las quejas o denuncias.
- Realizar un seguimiento de la situación una vez realizada la queja.
- Mantener la confidencialidad de todos los casos.

3.2. La representación de las personas trabajadoras

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Se articularán mecanismos para que puedan desempeñar las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad al respecto.
- Proponer y establecer mecanismos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar la efectiva aplicación de las sanciones.

3.3 Las personas trabajadoras

a) Tienen derecho a un entorno de trabajo saludable ya no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones ofensivas, humillantes o denigrantes. En el apartado 4 de este protocolo se establecen las orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

b) La obligación de tratar a los demás con respeto.

Todas las personas de AURA FUNDACIÓ tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respecto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, cliente o las personas proveedoras. Hay que evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.

c) La obligación de no ignorar estas situaciones.

Si una persona se comporta de forma molesta u ofensiva con alguien, o si alguien en el entorno cercano parece estar sufriendo estas situaciones, no se puede ignorar. En el apartado 4 encontramos las orientaciones prácticas para saber cómo actuar en estos casos.

d) La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.

El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas debe ser respetada. Hasta y todo cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son esenciales.

e) Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

4. ORIENTACIONES PRÁCTICAS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

4.1. Para personas que consideran que lo están sufriendo

AURA FUNDACIÓN quiere reiterar que las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo no serán toleradas en ninguna circunstancia y que se apoyará a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos. Cualquier persona trabajadora que se sienta asediada o molesta por el comportamiento de alguien con quien se relaciona por razón de trabajo, aquí tiene algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar:

a) Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no se repitan.

Por ejemplo, hablando con la persona directamente o si esto resulta difícil, redactando un escrito que incluya una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos), una descripción de los sentimientos que provoca esta situación o comportamiento y la petición específica de que este comportamiento no se repita.

b) Documentar el acoso sexual y por razón de sexo registrando los incidentes.

Es importante tomar nota de cualquier incidente (qué ha pasado, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuando ha pasado, cómo, si había alguien que lo ha presenciado...). También puede ayudarle explicar a alguien de confianza lo que está sucediendo.

c) Pedir soporte.

En caso de que los comportamientos ofensivos persistan es muy importante que se solicite apoyo y que se haga lo antes posible. Nuestra entidad ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes para dar el soporte necesario en este proceso (ver apartado 6).

Estas personas pueden:

- Ayudar en la comunicación con la persona que está creando esta situación (redactar un escrito o manteniendo una conversación con ella).
- Dirigirse en nombre de la persona sitiada a esa persona; hacerle saber que su comportamiento está molestando y advertirle de las consecuencias de continuar con su actitud (en el apartado 7.1. se da más información sobre este proceso de resolución llamado proceso informal).
- Informar y asesorar sobre los derechos, opciones y acciones que se pueden emprender.

d) Informarse y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o en el marco de las acciones legales (vía administrativa o penal).

En el apartado 7 de este protocolo se facilita información sobre estos procesos. En caso de duda, la persona de referencia podrá responder a las cuestiones que se puedan plantear.

4.2. Por testigos

Si observas que una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva hacia otro, o si alguien de tu entorno cercano te parece que está sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin que necesariamente haya de ser el objeto directo de esta conducta, puede y debe denunciarlo. Sin embargo, hay que decir que en caso de una denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá conocer la denuncia y confirmar la existencia del acoso. Si la persona no da el consentimiento por hacer el estudio del caso que le afecta, el personal técnico de prevención llevará a cabo las actuaciones que consideren oportunas en el ámbito psicosocial y actuará consecuentemente, estableciendo las medidas correctoras que se consideren oportunas.

En este apartado encontrará las orientaciones prácticas para saber cómo debes actuar:

1) Advertir a la persona que está creando esta situación de que su comportamiento es inadecuado, inaceptable y que se denunciará si no finaliza.

2) Apoyar a la persona que sufre esta situación.

En la medida de lo posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual y el acoso por razón de sexo continua, se recomienda que la persona sitiada lo haga saber a la persona de referencia y solicite asistencia.

3) Informar a la empresa, pedir su apoyo o bien presentar una queja o una denuncia interna.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin que necesariamente deba ser el objeto directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o una denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución contemplado en el protocolo.

En el supuesto de que la persona potencialmente afectada por una conducta de acoso no quiera dejar constancia de sus datos se prevé la posibilidad de que la organización inicie una investigación de oficio, garantizando su anonimato.

En caso de que la persona afectada sea una persona con discapacidad intelectual, será una persona del equipo de profesionales de apoyo (monitor, psicólogo, trabajador social), quien actuará como persona de referencia, pudiendo pedir apoyo a las personas de referencia citadas en este apartado y, en todo caso, informándolas.

5. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

AURA FUNDACIÓ se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, otorgando una atención especial a las personas que se incorporan a la organización, las personas con responsabilidades de dirección y aquellas que tienen responsabilidades directas en el proceso. Se pretende contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

1) Nuestra entidad, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantiza que:

- Las personas que se incorporan conocen desde el inicio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de soporte y protección disponibles. Con el plan de acogida se adjuntarán dos copias del protocolo, una de las cuales será necesario devolver firmada.
- El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que pueden sufrir una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estará disponible y accesible a todos los trabajadores en la página web.

2) La Fundación, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, organizará acciones específicas de formación en torno a:

- Qué son y qué no son acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La política de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Las vías internas de resolución y el acceso a los mecanismos de protección externos (vía administrativa y penal).

6. ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS: PERSONA DE REFERENCIA Y COMISIÓN POR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.

AURA FUNDACIÓ se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que pueden estar sufriendo acoso sexual o por razón de sexo, así como en las personas que no forman parte de la entidad, pero se relacionan con ella por razón de su trabajo. Nuestra fundación ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para apoyarte en este proceso. Son las llamadas personas de referencia y son miembros de la Comisión por la Prevención del Acoso (CPA).

Sus funciones son:

- Apoyar a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Facilitar información sobre las distintas opciones para resolver directamente el problema.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución, desde el proceso de queja en la denuncia interna.
- Informar de sus derechos y obligaciones como persona de referencia.
- Facilitar otras vías de soporte y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes.

Las personas de referencia y miembros de la CPA de nuestra organización son:

- El/la director/a
- Responsable área laboral
- Un/una representante de los trabajadores/as

En el supuesto de que alguna de las personas de referencia forme parte de la denuncia, quedará excluida de la CPA.

La incompatibilidad de un miembro de la CPA por actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, o por cualquier otro miembro de la CPA o por cualquiera de las partes que intervengan en el proceso. En caso de incompatibilidad de un miembro habrá que incorporar una otra persona en la comisión.

Los nombramientos se realizarán por 3 años con posibilidades de renovación.

7. VÍAS DE RESOLUCIÓN Y RESPUESTA INTERNA DE LA EMPRESA

7.1 Vía informal: queja

La primera vía de resolución que debe articular la empresa es ofrecer a la persona sitiada la posibilidad de que presente una queja. Esta vía requiere la intervención de la persona de referencia, que intentará resolver la situación cuando las personas sitiadas tengan dificultades para dirigirse directamente a la persona que está causando la situación. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que este tipo de intervención a veces no es adecuada (por ejemplo, en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea conveniente una acción disciplinaria).

Los principales pasos y metas del proceso son los siguientes:

a) Estadio inicial: formular la queja

Comunicar los hechos a una de las personas de referencia designada por el protocolo. A pesar de la dificultad que puede comportar por el impacto emocional generado, es importante formular la queja lo antes posible y hacerlo en persona. En el supuesto de que la persona potencialmente afectada por una conducta de acoso no quiera dejar constancia de sus datos, se prevé la posibilidad de que la organización inicie una investigación de oficio, garantizando su anonimato. Si la queja es verbal, cualquier miembro de la CPA asistirá al demandante por plantearla por escrito. (Modelo Anexo I).

b) Análisis de los hechos: recogida de información

Una vez recibida la queja, la persona de referencia, juntamente con 1 o 2 miembros más de la comisión, se entrevistará con la persona que considera que ha sido o que es objeto de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo por:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona sitiada).
- Informar y asesorar a la persona sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que puede emprender.

c) Mediación informal

Dentro de la CPA se escogerá un instructor del caso que velará por resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- Informar a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con su actitud acosadora.

- Comunicarle que, aunque la conversación pueda ser informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

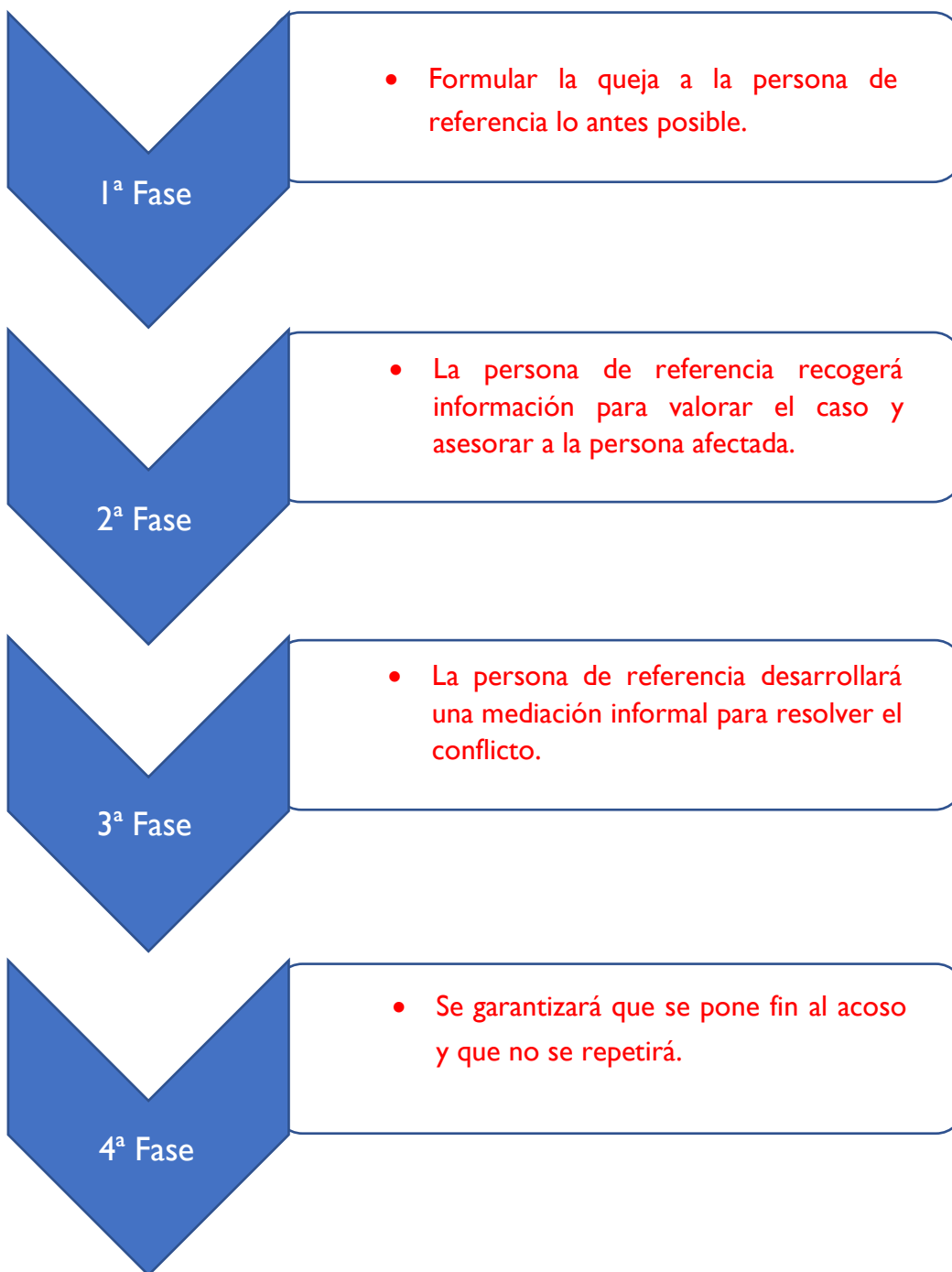
d) Resolución

La resolución de una queja por acoso sexual o por acoso por razón de sexo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esa persona.
- Informar por escrito de la decisión tomada a la persona sitiada ya la persona que debe cometido la ofensa la resolución del problema.
- En caso de que quien formule la queja sea una persona no afectada directamente, ésta no podrá tener información del caso ni de su resolución por motivos de protección de datos. Sólo podrán tener información las personas afectadas, a no ser que el denunciante por razón del cargo deba tener conocimiento, como un tutor.
- Tomar medidas para evitar otros casos de acoso.
- Ayudar a la persona a superar las consecuencias del acoso.
- Registrar los hechos sucedidos.
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si se debe tomar algún otro tipo de medidas (un cambio de sitio para reducir el contacto entre las personas afectadas por la situación, pedir asesoramiento externo, etc.)

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no debe pasar un plazo superior a los diez días laborables. El instructor elaborará una propuesta de resolución que refleje el acuerdo entre las partes, y la remitirá a la CPA y la Dirección General.

Esquema de los pasos a seguir en caso de presentar una queja:



7.2 Vía formal: denuncia interna

Cuando el procedimiento informal no da resultados o es inapropiado para resolver el problema, se recurre al procedimiento formal, que se inicia con la presentación de una denuncia interna y la instrucción del expediente. Los pasos para seguir son los siguientes.

a) Presentar una denuncia interna

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos por escrito a la persona designada del órgano específico de instrucción, una comisión formada por las personas de referencia de la organización, señaladas en el apartado 6. Para ello, se puede seguir el modelo del Anexo I.

La persona que recibe la denuncia deberá:

- Garantizar que la persona que comunica los hechos a la empresa presenta formalmente una denuncia interna (si todavía no lo ha hecho). Ésta debe hacerse por escrito y debe incorporar:
 - Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
 - Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
 - Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos.
 - Nombres y apellidos de los posibles testigos.

- Convocar la reunión del órgano específico de instrucción para iniciar la instrucción (Comisión de Prevención del acoso/personas de referencia).
- Establecer los términos de referencia de la investigación (quien asumirá la instrucción del caso, etc.). Se informará a los representantes de los trabajadores del nombramiento de la persona (o personas) que asumirá la instrucción.
- Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Comunicar a la persona denunciante ya la persona denunciada cómo se llevará a cabo la instrucción y quién la hará.

b) Instrucción del procedimiento

La persona u órgano que asume la instrucción de los hechos, acordados por la empresa, tendrá las funciones siguientes:

- Entrevistarse con la persona que denuncia (que puede estar acompañada por la persona de referencia y si se desea, por un tercer compañero o compañera).

- Entrevistar a los y las posibles testigos (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistarse con la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un tercer compañero o compañera).

Si es necesario, se puede buscar asesoramiento con profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. La instrucción debe acabar con una decisión y habrá que incluir una síntesis de los hechos. El informe ha de incluir también una síntesis de las actuaciones que se han realizado en la instrucción (a quien se ha entrevistado, qué cuestiones se han preguntado, etc.) y qué conclusiones se ha llegado.

c) Medidas cautelares de protección

Durante el proceso de instrucción, deberá considerarse si es necesario:

- Empezar medidas para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

d) Evaluar las pruebas y tomar decisiones

El informe de investigación se dirigirá a la dirección general de la Fundación, quien será quien tomará las decisiones finales de acuerdo con el informe anteriormente mencionado.

La persona que hace la denuncia interna sólo tiene que aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia de discriminación.

Si en el informe de investigación los hechos se califican como acoso sexual o como acoso por razón de sexo, se deberá:

- Decidir sanciones y otras medidas disciplinarias que se impondrán a la persona acosadora.
- Identificar las posibles vías de resolución para solucionar la situación.
- Preparar un informe escrito y comunicar el resultado a las partes.
- Elaborar una síntesis de los hechos.

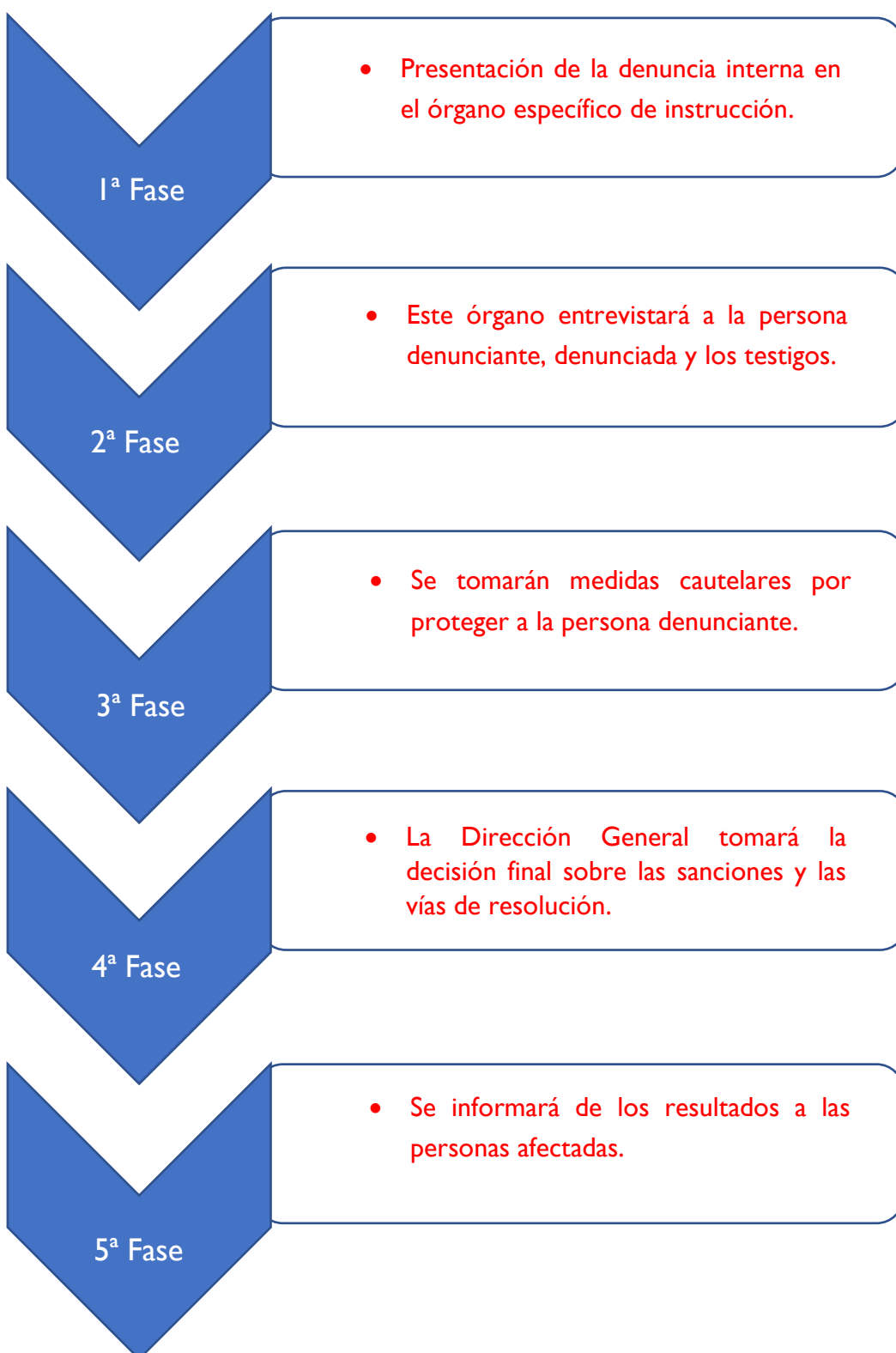
e) Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio.

Se informará a la persona que ha presentado la denuncia (afectada) de las acciones disciplinarias que se tomarán (acciones correctivas, cambios, sanciones). Por otra parte, también se informará del derecho de recurrir en caso de que no se consiguiera el resultado deseado. Esta información también se comunicará a la persona denunciada, al igual que su derecho a recurrir en caso de que no esté de acuerdo con el resultado.

f) Se informará al comité de empresa de aquellas situaciones que hagan referencia al personal contratado.

- En el caso de víctima de abuso y/o agresión, informar al Comité de que se ha producido una situación de abuso (especificar grado) de la que se derivan medidas de protección que afectan determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo, situaciones de incapacidad temporal, cambios en la ubicación funcional y/o geográfica, cambios en el régimen contractual.
- En el caso de la figura del agresor/a, informar de qué persona se trata, el grado de abuso, el grado de sanción que se deriva, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y/o la sanción disciplinaria que se deriven u otras modificaciones temporales o contractuales.
- En función de las actuaciones que se deriven en la defensa de los derechos de los trabajadores/as, el comité de empresa puede dirigirse a los órganos de Gestión del Componente humano por pedir información relevante para garantizar la defensa de estos derechos, la cual se proporcionará en la medida en que al mismo tiempo se garanticen los derechos a la intimidad, confidencialidad y seguridad de los trabajadores/as implicados/as.

Esquema de los pasos a seguir en caso de presentar una denuncia interna:



7.3. Garantías del proceso y plazos

1. Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deben actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se tratará de forma que se **proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.**

2. La persona que presenta una queja o una denuncia tiene el derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
- Recibir un tratamiento justo.

3. La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un tratamiento justo.

7.4 Sanciones y acciones correctivas

Si la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo queda demostrada, AURA FUNDACIÓ impondrá las sanciones correspondientes.

Nuestra entidad ha tomado las siguientes consideraciones:

1) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria.

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

2) Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o ha colaborado en la investigación constituyen una **infracción disciplinaria grave**. Las faltas muy graves conllevan constancia en el expediente, suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días o despido.

8. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Una vez elaborado e implantado este protocolo AURA FUNDACIÓ ha creado una **Comisión de Seguimiento** formada por el comité de dirección de la entidad, la dirección del área laboral de las personas y personas responsables de Prevención de Riesgos Laborales. Los comités de empresa serán informados de este seguimiento.

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

- Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y cómo han sido resueltas.
- Elaborar un informe para asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

9. VÍAS DE PROTECCIÓN EXTERNAS A LA EMPRESA: VÍA ADMINISTRATIVA Y VÍA JUDICIAL

El objetivo de este protocolo es articular y definir el circuito de respuesta y protección en el interior de AURA FUNDACIÓN. Sin embargo, hay que tener presente que, en caso de acoso sexual o por razón de sexo, pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (Juzgado), especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que han llegado.

La Inspección de Trabajo de la Generalitat propuso en 2015 cuatro sanciones a empresas por acoso sexual y remitió 267 requerimientos, a raíz de las 620 actuaciones que va realizar por esta clase de acciones.

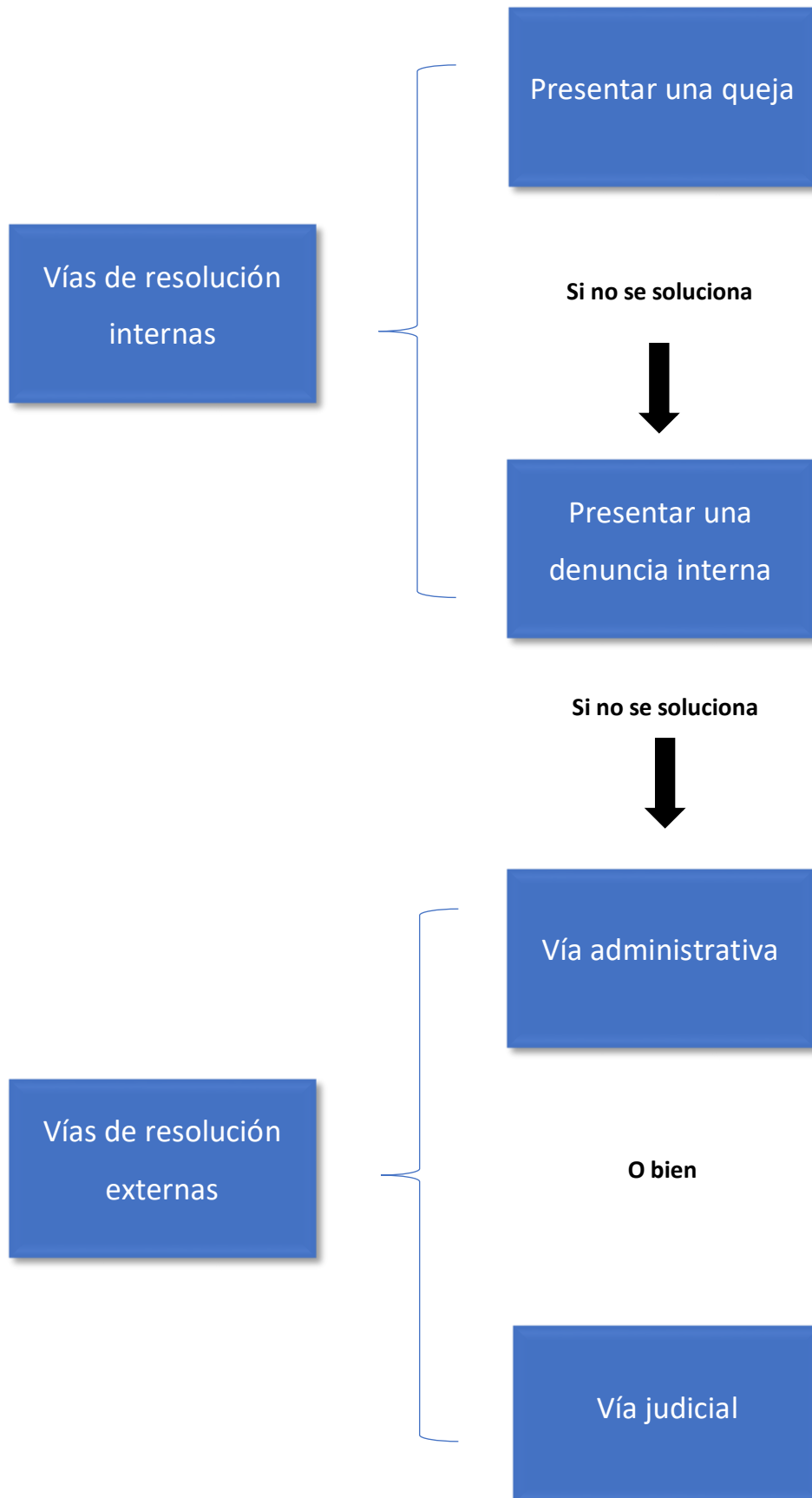
También se puede utilizar la vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito en el artículo 184 del Código Penal, pudiendo suponer penas de prisión de 3 a 5 meses, o multas de 10 a 14 meses.

Si el culpable de acoso se hubiera aprovechado de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, la pena de prisión sería de 5 a 7 meses, o una multa de 10 a 14 meses.

Si la víctima es especialmente vulnerable por motivos de edad, enfermedad o situación, la pena de prisión será de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses.

En estos supuestos es importante buscar asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones de mujeres especializadas en estos temas pueden facilitar también información, soporte y asistencia.

10. RESUMEN DE LAS VÍAS DE RESOLUCIÓN DE UNA QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO



II. ORGANIZACIONES, SERVICIOS Y RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO

- Área de Calidad en el Trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, Departamento de Empresa y Empleo de la Generalidad de Cataluña
- Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña
- Dirección General de la Inspección de Trabajo de Cataluña, Departamento de Empresa y Ocupación de la Generalidad de Cataluña
- Instituto Catalán de las Mujeres
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral, Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña
- Secretaría de la Mujer de CCOO de Catalunya
- Secretaría de Mujer e Igualdad de la UGT de Cataluña
- Fomento del Trabajo Nacional
- Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, PIMEC
- Oficina de Trámites Virtuales por hechos contra Lesbianas, Gais, Transgéneros, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI)
- Organización Internacional del Trabajo
- Servicios y oficinas de información y atención a las mujeres
- Servicio de Información, Asesoramiento y Mediación por Mujeres (SIAM)
- Servicio de Información y Atención a las Mujeres en el Ámbito Laboral (SIAD-CCOO)
- Red de Atención y Recuperación Integral a las Mujeres que sufren Violencia Machista

ANEXOS

ANEXO I. Modelo de presentación de denuncia interna en la dirección

DATOS PERSONALES DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA

Nombre y apellidos:

Departamento / Sección:

Lugar donde se desarrolla la situación denunciada:

Teléfono de contacto:

Dirección electrónica:

Domicilio a efectos de notificación:

HECHOS:

Descripción de la situación que genera la queja, indicando:

- El nombre de la persona (o personas) que está sufriendo la presunta situación de acoso.
- Descripción cronológica de los hechos desde sus inicios.
- Personas implicadas (agresor y/o colaboradores).
- Concreción de fechas, horas, personas que estaban presentes, etc.
- Actuaciones y pasos que se han dado para solucionar el conflicto.
- Aportación de pruebas documentales y testigos (si se tienen).

A efectos de constatar los hechos indicados, solicito que esta Comisión contacte con estas personas en calidad de testigos:

.....
.....
.....
.....

Firma del demandante:

Recibido por: (sello y/o firma)

Fecha: _____

Fecha: _____

ANEXO II. Modelo de informe de conclusiones de la Comisión por la Prevención del Acoso (CPA)

Núm. de expediente: ___ / ___ /20___

Vic, _____ de _____ de 20___

Sr. / Sra. _____ como instructor/a del caso y miembro de la CPA.

Como miembros de la Comisión por la Prevención del Acoso (CPA), informan:

1º. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

2º. Resumen de las negligencias practicadas, argumentos de las partes, testigos y pruebas.

3º. Relación de los hechos que resulten acreditados según CPA.

4º. Conclusiones (indicando posibles agravantes).

5º. Proposición de medidas.

Firmas: