



ABRAZO
CULTURAL

Protocolo de Prevención de Acoso Laboral



ABRAZO
CULTURAL

Índice



- Información relevante. p.3
- Principios. p.4
- Definiciones. p.5
- Ámbito de aplicación. p.6
- Tipos de acoso. p.7
- Tipos de acoso II. p.8
- Derechos y obligaciones. p.9
- Derechos y obligaciones II. p.10
- Principios y garantías. p. 11
- Medidas preventivas. p. 12
- Orientación y recomendaciones. p.13
- Procedimiento de la denuncia: recepción de la comunicación. p.14
- Procedimiento de la denuncia, activación del protocolo: proceso de investigación. p.15
- Procedimiento de la denuncia, activación del protocolo: proceso de investigación. II. p.16
- Procedimiento de la denuncia: resolución. p.17
- Los recursos y las sanciones. p.18
- Vías externas. p. 19
- Anexos: esquema de proceso de denuncia. p.20
- Anexos: modelo de denuncia. p.21
- Anexos: modelo de denuncia II. p.22
- ¿Qué es Abrazo Cultural? p.23
- Contáctanos. p.24



Información relevante

Versión	1.0
Ámbito de aplicación (global/local)	Nacional
Responsable principal de su vigilancia	Helena Moço Lopes <i>Presidenta Abrazo Cultural</i>
Entrada en vigor	22 de abril 2022

Este Protocolo está publicado en la página web de Abrazo Cultural, disponible a todas las personas vinculadas a nuestra asociación.



Principios

Desde el convencimiento de que la definición e implementación de un protocolo contra el acoso por razón de sexo constituye un instrumento clave para concretar y hacer efectiva la tutela de los derechos fundamentales - especialmente el de no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual e identidad - y la obligación de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, Abrazo Cultural se comprometa a :

- Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todas sus personas colaboradoras para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

- Garantizar que todas las denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.

- Articular y dar a conocer las distintas vías de resolución de estas situaciones dentro de la entidad.

- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente denuncia interna o contra las personas que participen de alguna forma en el proceso de resolución.



Definiciones



- **Acoso sexual:** la situación en el cual se produce cualquier 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, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Destacar que un solo acto de violencia sexual laboral constituye acoso sexual pese a no ser reiterada ni sistemática. El acoso sexual está tipificado como delito en el Código Pena (art.184).
- **Acoso por razón de sexo:** la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato de hombres, mujeres u otros y constituyen discriminación por razón de sexo.

- **Acoso por orientación sexual:** toda conducta o comportamiento ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, contra una persona por su orientación sexual y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.
- **Acoso por identidad/ expresión de género:** cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil degradante, ofensivo o segregado.



Ámbito de aplicación



El acoso constituye una forma de discriminación y también se producen en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción

Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Este protocolo implica a **todas las personas de la entidad**, con independencia de la relación contractual con la misma. Por tanto, también serán objeto del presente protocolo aquellas personas: clientes, proveedoras y colaboradoras, además del personal externo que preste servicio, asesorías y consultorías.

El ámbito del acoso es el ámbito laboral, lo que no se limita a las instalaciones de las actividades de la entidad, si no también de clientes y proveedores, eventos relacionados con la actividad laboral, así como acosos realizados como consecuencia de la relación laboral.

Se garantizará la difusión del protocolo e información a este colectivo de forma especial ya que no tienen un centro de trabajo adscrito.

En caso de que el acoso implique a personas de diferentes entidades, se aplicará el protocolo de la persona denunciada, garantizando una comunicación y colaboración de ambas entidades.



Tipos de acoso



A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, presentamos los siguientes ejemplos de acoso sexual.

Verbal

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Utilizar humor LGTBifobo.
- Ridiculizar a la persona en relación a su carácter ofensivo.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

No verbal

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito y/o con contenido LGTBifobo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.



Tipos de acoso II



Acoso Horizontal: este tipo de acoso es aquel en el que la persona que realiza el acoso es de mismo nivel jerárquico que la persona acosada.

Acoso Vertical (Descendente): en esta situación, el acoso se realiza por parte de una persona con un cargo jerárquico superior.

Acoso Vertical (Ascendente): aunque menos habitual, es aquel en el que el acoso sexual se lleva a cabo por parte de una persona subordinada a su superior jerárquica.

Acoso ambiental : es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio hostil ofensivo: comentarios de naturaleza sexual bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

Acoso Quid Pro Quo: se produce cuando se fuerza la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, es decir, es un chantaje sexual.

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la ocupación, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad.

Son por lo tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior.



Derechos y obligaciones



- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, orientación e identidad, a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad
- Obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de acoso.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Las personas de referencia de nuestra organización son:

Micaela Villaverde

Puedes realizar tu comunicación través del correo:

comunicacion@abrazocultural.com



Derechos y obligaciones II



La asociación

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligación de tratar a las otras personas con respeto.
- Obligación de no ignorar estas situaciones.
- Obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Deber de confidencialidad.

La representación legal de las personas trabajadoras

- Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.
- Derecho a la negociación de las medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.



Principios y garantías



Tanto en el abordaje como en la resolución de los procesos se respetan los principios de:

- Respeto y protección
- Confidencialidad y discreción para proteger la dignidad de todas las personas implicadas
- Rapidez.
- Transparencia y derecho a la información.
- Apoyo de personas formadas en acoso sexual y por razón de sexo.
- Protección ante posibles represalias.

Derechos de la persona denunciada

- Estar informada de la denuncia interna.
- Recibir una copia de la denuncia interna.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia interna.

Derechos de las personas denunciante

- Presentar una denuncia interna y que ésta se gestione con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Redibili garantías de que quedará constancia de la denuncia interna en el expediente personal.
- Recibir información sobre las formas de denuncia externa.
- Derecho a la protección de las represalias, mediante medidas cautelares si fueran necesarias.
- Recibir información de la evolución de la denuncia interna.
- Recibir información de las acciones correctoras que derivarán de ella.
- Recibir un tratamiento justo.



Medidas preventivas



Con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y lo establecido en el Criterio Técnico 69/2009 de ITSS, la empresa elaborará las siguientes **medidas preventivas** con el objetivo de evitar el acoso y garantizar un espacio laboral seguro y saludable, la cual se aprobarán por parte de la RLT para una mayor efectividad:

- Designar a una persona o grupo encargadas de la implementación y seguimiento de las medidas.
- Difusión periódica del presente protocolo.
- Difusión del presente protocolo a las nuevas incorporaciones.

- Creación de campañas de sensibilización tanto internas como externas sobre el acoso y la tolerancia cero a la LGTBIfobia.
- Establecer un mensaje de tolerancia cero a las empresas clientas y proveedoras.

Se constituirá un calendario y elementos de seguimiento y evaluación, así como revisiones periódicas del protocolo.



Orientación y recomendaciones

Protocolo de acoso

Abrazo Cultural tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro, y la obligación de construir un ambiente que respete dignidad las personas trabajadoras de la empresa.

Reitera que estas situaciones tienen que ser toleradas bajo ninguna circunstancia y da apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Orientación y recomendaciones prácticas

Se recomienda a las personas que pudieran estar sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo, orientación o identidad:

- Documentar el acoso: tomar nota y documentar los incidentes.
- Comunicarlo a las personas de referencia.
- Informarse, valorar y considerar todas opciones existentes (internas de la asociación y externas).
- Utilizar los servicios y procesos disponibles en el interior de la asociación: formular una comunicación o denuncia interna tan pronto como sea posible.
- Cooperar con el proceso de investigación.



Procedimiento de la denuncia: recepción de la comunicación

Comunicación de los hechos a la(s) persona(s) de referencia.

El primer paso que se pone en marcha en el proceso es la comunicación de los hechos a la persona designada en el protocolo.

La comunicación puede realizarse por la persona afectada o por una tercera persona.

En caso de ser una tercera persona quien comunique el acoso, las personas de referencia se pondrán en contacto con la persona afectada con el fin de informar, acompañar y explicar el proceso interno.

Si la persona afecta decide no realizar la denuncia interna, se le proporcionará toda la información necesaria, y se reactivará todas las medidas preventivas, incluyendo la vigilancia a la salud, y todos los servicios de acompañamiento necesario.

El contenido de la denuncia incluirá:

- Nombre y apellidos.
- Relación laboral entre ambas partes.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración, frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombres y apellidos de posibles testigos.



Procedimiento de la denuncia, activación del protocolo: proceso de investigación



Se informará las personas implicadas la duración del proceso, no pudiendo superar los 20 días laborables.

La comisión asumirá la instrucción de los hechos.

La composición de la comisión puede ser interna, externa a caso de una empresa experta, o mixta.

En caso de que las personas que participan en la comisión no puedan participar en la instrucción por vinculación con las personas afectadas u otros motivos, se podrá crear una comisión ad hoc.

Las funciones de la comisión son:

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

- Entrevistar 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 hace falta, pueden asesorarse con profesionales de psicología, derecho, medicina, etc.

(Adjunto modelo en Anexos)



Procedimiento de la denuncia, activación del protocolo: proceso de investigación. II



Una vez realizada la denuncia, la persona de referencia convocará a la Comisión.

- La comisión se entrevistará con las personas implicadas y las personas testimonio, si procede.
- Analizará la denuncia y la documentación adjunta (indicios).
- Valorar las posibles medidas cautelares si procede.

Durante el proceso de informarse a la persona denunciante sobre derechos, preservar la salud laboral, e informar de las vías externas de denuncia.

Además, se garantizará la confidencialidad y la custodia de la documentación agortada.

Una vez analizada las pruebas aportadas y la entrevista con los diferentes partes, se emitirá un **informe vinculante** derivado a dirección y dirección de Recursos Humanos.

El informe tiene como objetivo especificar las conclusiones de la investigación y las medidas y acciones derivadas.

El informe debe contener, mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona afectada y la persona quien ejerce el acoso.
- Antecedentes del caso: circunstancias del acoso, relación laboral entre las partes posibles agravantes, conductas acreditadas, informes médicos sobre la salud de la persona acosada, si se han realizado acciones coercitivas para torpedear la investigación, etc.
- Información aportada por las personas testigo.
- Conclusiones determinar si se puede probar el acoso.
- Medidas correctoras.



Procedimiento de la denuncia: resolución



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

- Determinar si se ha probado el acoso.
- Determinar la gravedad de los hechos.
- En caso de probar el acoso, se implementarán el régimen sancionador o medidas correctoras.
- En caso de no haber probado el acoso se archivará la investigación, siendo susceptible a la aportación de nuevas pruebas en caso de que haya una continuidad del acoso.
- Sólo se aplicará acciones sancionadoras a la persona denunciante si se puede demostrar de forma fehaciente la mala fe en la denuncia. En caso de no haber suficientes pruebas para demostrar el acoso se sobreseerá la investigación.

Una vez finalizada la investigación se llevará a cabo las siguientes acciones:

- Informar de la decisión: dirigir por escrito a ambas partes implicadas la resolución del caso, y las medidas adoptadas.
- Se derivará una copia de la resolución, tanto a la parte denunciante, a la denunciada y a la RLT.
- Ayudar a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual.
- Registrar los hechos acaecidos por parte de la comisión.
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si cabe tomar algún otro tipo de medidas.



Los recursos y las sanciones



Los recursos

Cuando considere que los resultados obtenidos no son satisfactorios, las personas pueden elevar un recurso aportando los argumentos que consideren. La Comisión analizará el recurso y decidirá si hace falta realizar alguna investigación adicional o modificar algún aspecto de la decisión.

1. Por represalia se entiende cualquier conducta destinada a: intimidar o castigar a la persona acosada o los/las testigos de una denuncia interna en contra de otro miembro de la empresa, como medio para disuadirle de presentarla, seguirla, etc. Las represalias se considerarán una falta muy grave, penalizándose tan severamente como el acoso denunciado.

Las sanciones

Si la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo queda demostrada, la asociación impondrá las sanciones correspondientes, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y la ley RD Legislativo 5/2000.

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo podrán ser valorados como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
- Se considerará el acoso sexual de intercambio como una falta muy grave.
- Se sancionarán explícitamente las conductas de represalia⁽¹⁾ contra una persona que ha presentado una queja o una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que ha colaborado en la investigación, como una falta muy grave.
- Denuncia de mala fe, como una falta muy grave.



Vías externas



Los circuitos de protección y respuesta en el marco de la asociación no tienen carácter excluyente de otros Sistemas Administrativos y Judiciales de protección. Siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para proteger los derechos, especialmente si las vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que se ha llegado por vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), se tiene que acudir a la vía penal.

La Ley 3/2007, en la Disposición adicional quinta, modifica la Ley de Enjuiciamiento Civil, introduciendo el nuevo artículo 11 bis 3: "La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo".

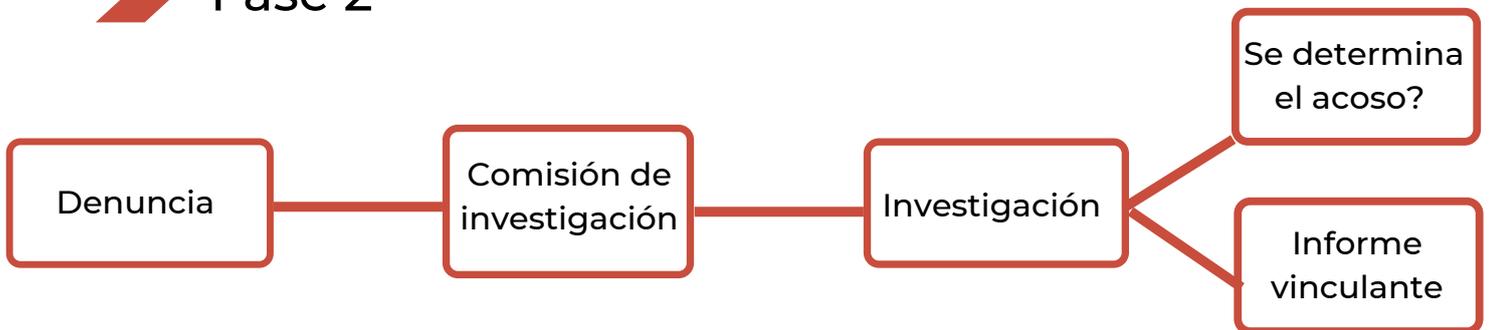


Anexos: esquema de proceso de denuncia

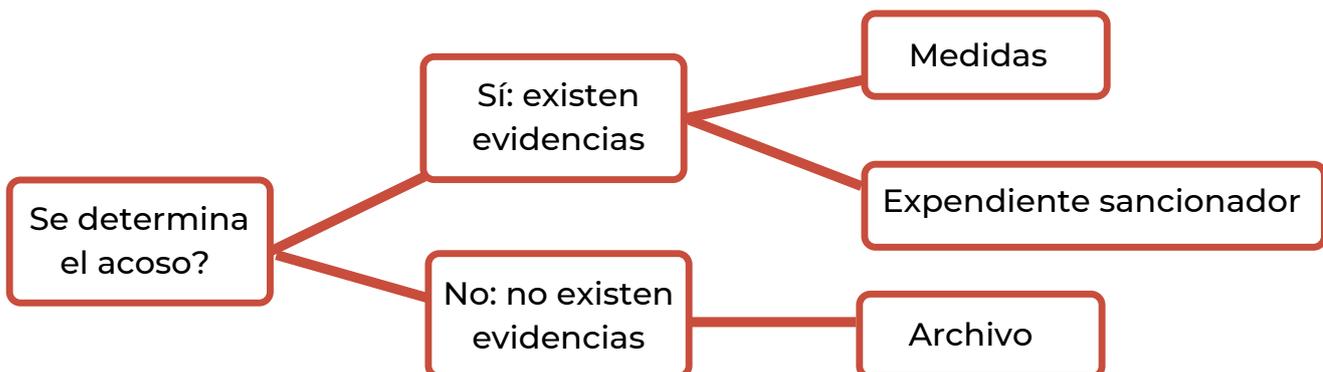
Fase 1



Fase 2



Fase 3



Anexos: modelo de denuncia



Espacio reservado para el Registro de Entrada

Nº de Expediente

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo (7)

I. Datos de la persona denunciada

- Nombre y apellidos DNI / NIE
- Sexo: Mujer Hombre Otro
- Domicilio del centro de trabajo
- Puesto de trabajo
- Teléfono de contacto y Dirección electrónica

II Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

- Nombre y apellidos DNI / NIE
- Sexo: Mujer Hombre Otro
- Domicilio del centro de trabajo
- Puesto de trabajo
- Teléfono de contacto y Dirección Electrónica
- Relato de los hechos (8) (concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

7. En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.



8. Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.

Anexos: modelo de denuncia II



Testigos

(Si hay testigos de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección electrónica)

- 1.
- 2.
- 3.

¿Se ha presentado comunicación previa por el mismo motivo que esta denuncia?

Sí No

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/s de referencia han estado :

Existencia de evidencias de una situación de acoso.

No existencia de evidencias de una situación de acoso.

He recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Datos de contacto. Lugar y fecha



¿Qué es Abrazo Cultural?

Abrazo Cultural es una asociación sin ánimo de lucro que promueve la **interculturalidad** a través de cursos de idiomas, experiencias culturales y formaciones especializadas impartidas por personas refugiadas.

Nuestros profesores/as son de más de **16 países diferentes** y **abrazan la diversidad cultural, étnica, lingüística y de género**. Ellos y ellas son protagonistas y comparten sus culturas con la ciudadanía local y con las organizaciones, generando un espacio de integración entre locales y migrantes.

Abrazo Cultural nació en São Paulo en Brasil en 2014 y está desde el 2017 en España.

Nuestro propósito



Transformar los talentos y conocimientos de las personas migrantes en oportunidades de aprendizaje intercultural para los/as alumnos/as



Ser un centro referente en interculturalidad, que valora todos los talentos y culturas y que rompe barreras, prejuicios y estereotipos



Apoyar la inclusión social y laboral de las personas refugiadas con una fuente de ingresos extra y espacios para dar a conocer sus culturas



CONTÁCTANOS



info@abrazocultural.com



+34 653 71 18 87



abrazocultural.com



[/abrazocultural](https://www.facebook.com/abrazocultural)



[@abrazocultural](https://www.instagram.com/abrazocultural)

