

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

CÁRITAS DIOCESANA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
(2022-2026)



Caritas
Diocesana de
Santiago de Compostela

1. Introducción y declaración de principios

El objetivo de este protocolo es profundizar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, articulando un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual o al acoso laboral por razón de sexo (en adelante AS o ALRS). Para ello, se establece un marco normativo con principios y conductas dirigidos a prevenir y erradicar cualquier tipo de comportamiento no tolerable.

Además de centrarse en la prevención, se trata de un documento informativo y de formación en aras de lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Todas las personas vinculadas con la entidad, es decir, personal contratado, voluntariado, participantes, etc., tienen la responsabilidad de participar en la erradicación de comportamientos inapropiados para garantizar un entorno laboral y de atención, igualitario y seguro.

Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela (en adelante CÁRITAS) manifiesta su compromiso de detectar, resolver y sancionar todas aquellas conductas que se produzcan en la entidad y sean calificadas como AS o ALRS.

El derecho a la igualdad, no discriminación, integridad y todos los derechos fundamentales de las personas, han sido recogidos en numerosos textos nacionales e internacionales, pudiendo servir como referencia lo recogido en la Constitución Española de 1976 (artículos de 14 a 29), la Carta de Derechos Humanos, normas de la Unión Europea, normativa de las CCAA, Estatuto de los trabajadores y la Doctrina Social de la Iglesia. Toda la normativa conduce a que no sea tolerable el acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.

CÁRITAS manifiesta su compromiso y alineamiento con la protección y cuidado de las personas, particularmente las más vulnerables y frágiles (cf. C. Gilligan, Papa Francisco, FT, 64-65), con acciones responsables y relaciones morales entre las personas, motivadas por una solicitud, cuyo fin último es lograr el cuidado de nuestras semejantes.

Sin perder de vista el eje modulador de nuestro “Modelo de Atención Social”, que sitúa a la persona en el centro, hemos avanzado hacia la cultura de la protección y cuidado - materializado en la realización y aplicación de diferentes protocolos-, a la cultura de *Entornos Seguros*.

Junto al deseo de generar y fomentar espacios, actitudes y relaciones seguras en todas las obras, programas y servicios, se incluyen numerosas actuaciones encaminadas a ellas. Una de las más importantes es el “Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023”, del que surge este protocolo específico.

Por todo lo mencionado, CÁRITAS manifiesta no tolera el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo.

2. Características y etapas de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

- Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela (en adelante CÁRITAS), con este protocolo implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo (AS o ALRS).
- Es un mecanismo para saber cómo actuar en cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de AS o ALRS.
- Se establecen las medidas contempladas en el anexo del R.D. 901/2020 del 13 de octubre, apartado 7.
 1. Medidas preventivas con declaración de principios, definiendo el AS o ALRS e identificando las conductas.
 2. Medidas de procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que se presenten y medidas cautelares o coercitivas a tomar.
 3. Medidas reactivas frente al acoso y régimen disciplinario.

3. La tutela preventiva. Declaración de principios

- CÁRITAS formaliza los principios y las conductas no tolerables.
- Se aplicará este protocolo al comportamiento que sea AS o ALRS.
- CÁRITAS se compromete a prevenir, combatir y perseguir el AS o ALRS
- El acoso afecta:
 - ✓ A la dignidad del personal laboral
 - ✓ A la vida e integridad física, psíquica y moral
 - ✓ A la igualdad, el honor, la propia imagen, intimidación....
- En el ámbito de CÁRITAS no se permiten conductas que lleven a AS o ALRS
- Se sancionará cualquier conducta constitutiva de AS o ALRS. También se sancionará a quien la promueva, fomente o tolere.
- Todas las personas de CÁRITAS respetarán los derechos fundamentales de quienes la conforman, prestan servicios en ella, tengan cualquier relación, incluidas las personas voluntarias.
- Cualquier persona de CÁRITAS que tenga conocimiento de que se está produciendo AS o ALRS, puede presentar reclamación, queja o denuncia.
- Instruido el expediente, si resulta positiva la existencia de AS o ALRS, CÁRITAS sancionará a su autor/a.

4. Concepto de acoso sexual y acoso laboral por razón de sexo.

- **Definición de acoso sexual (AS)**

- Sin perjuicio de lo que recoge el Código Penal, se define ACOSO SEXUAL como cualquier comportamiento de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, produciendo un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Todo ACOSO SEXUAL se considera en sí mismo discriminatorio.
- Condicionar un derecho o expectativa a aceptar una conducta que sea ACOSO SEXUAL también es discriminación por razón de sexo.
- A título de ejemplo y sin carácter excluyente, son ACOSO SEXUAL:
 - ✓ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia personal.
 - ✓ Comentarios obscenos
 - ✓ Comentarios sobre fantasías y preferencias sexuales...
 - ✓ Dirigirse a una persona de forma denigrante u ofensiva
 - ✓ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
 - ✓ Comunicaciones ofensivas de contenido sexual
 - ✓ Gestos obscenos o libidinosos
 - ✓ Usar imágenes de contenido sexual
 - ✓ Invitar o concertar citas o encuentros sexuales
 - ✓ Cartas, correos, mensajes de contenido sexual
 - ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado
 - ✓ Arrinconar o buscar quedarse a solas con una persona
 - ✓ Tocar órganos sexuales
- ACOSO SEXUAL “QUID PRO QUO”, es un tipo de acoso sexual que fuerza a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder unos beneficios o condiciones de trabajo. Es un abuso de autoridad ya que, normalmente, viene de la persona que tiene poder en la entidad.

- ACOSO SEXUAL AMBIENTAL, se produce cuando la persona acosadora crea un entorno intimidatorio ofensivo para la víctima, con comportamientos sexuales indeseados. Puede venir de cualquier persona de la entidad.

- **Definición de acoso laboral por razón de sexo (ALRS)**
 - Se define el ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO como todo comportamiento en función del sexo de una persona para atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio u ofensivo.
 - Todo ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO se considera en sí mismo discriminatorio.
 - Los elementos que conforman el ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO son:
 - a. Hostigamiento humillante y ofensivo.
 - b. Atentar a la dignidad de la víctima
 - c. Tener un resultado pluriofensivo
 - d. No se trata de un hecho aislado
 - e. Que el acoso sea por el hecho de ser mujer u hombre
 - El ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO puede sufrirlo cualquier persona, independientemente de cual sea su sexo.
 - A título de ejemplo y sin carácter excluyente son ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO:
 - ✓ Conductas discriminatorias contra cualquier persona.
 - ✓ Bromas sobre tareas que históricamente ejerció el otro sexo
 - ✓ Humor sexista
 - ✓ Ridiculizar las capacidades de las mujeres
 - ✓ Evaluar el trabajo de la persona en función del sexo
 - ✓ Asignar trabajos por debajo de la capacidad profesional
 - ✓ Trato desfavorable por embarazo o maternidad
 - ✓ Conductas dirigidas a limitar el acceso de una persona a cierto trabajo
 - ✓ Acceder a los datos personales del ordenador de una persona

- ✓ Enviar mensajes ofensivos
- ✓ Distribuir en internet datos de una persona de contenido sexual
- ✓ Dar de alta en una web a una persona para ridiculizarla
- ✓ Dar órdenes contradictorias con finalidad de acoso
- ✓ Actuaciones que pudieran aislar a una persona
- ✓ Ataques a una persona con medidas organizativas
- ✓ Actividades que afecten a la salud física o psíquica
- ✓ Ataques a la vida privada y reputación personal

5.Procedimiento de actuación

Esquemáticamente, las fases y plazos para el procedimiento serán estas:

- Presentación de la **queja, reclamación o denuncia** rellenando el modelo que figura como Anexo I.
- Reunión de la Comisión Instructora y de Seguimiento (en adelante CIS), en el plazo de 3 DÍAS HÁBILES desde la presentación de la queja.
- Procedimiento informal (**tiene carácter potestativo**). Instrucción en el plazo de 7 DÍAS HÁBILES.
- Procedimiento del expediente informativo. Instrucción en el plazo de 10 días hábiles. (Si es muy complejo se puede ampliar en 5 días hábiles más).
- Resolución del expediente. Se formaliza en 3 DÍAS HÁBILES desde la entrega del expediente formativo.
- Seguimiento. Se hará durante 30 DÍAS NATURALES desde la notificación.

6. Comisión instructora y de seguimiento (CIS)

- La CIS estará formada por 3 PERSONAS en aras de preservar la confidencialidad. Serán designadas preferentemente aquellas personas que tengan formación en materia de IGUALDAD y en concreto en materia de AS y ALRS.
- En el CIS deberá haber personas de ambos sexos.
- A partir de la entrada en vigor de este procedimiento se nombran como componentes de la CIS a las siguientes personas:
 1. Tatiana Conde Gómez
 2. Nombre y Apellidos
 3. Laura
- Para los casos de ausencia por enfermedad, vacaciones u otros se nombra como suplente a:
 1. Nombre y Apellidos
- AL objeto de preservar la confidencialidad, las personas que componen la CIS serán fijas
- La duración de la CIS será de **4 años**.
- Las personas que formen parte de la CIS tendrán las siguientes obligaciones:
 - ✓ Cumplir su cometido con imparcialidad
 - ✓ Abstenerse de intervenir si tienen parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas
 - ✓ Cualquier persona afectada puede pedir la recusación de un/a componente de la CIS
 - ✓ Solicitar para la instrucción la contratación de una persona experta en materia de igualdad de considerarlo necesario
 - ✓ Reunirse dentro de los **3 días** desde la **reclamación, queja o denuncia**.
 - ✓ Tratar los datos de forma confidencial

7. La queja, comunicación, informe o denuncia. inicio del procedimiento.

- Presentada la queja, reclamación o denuncia, la CIS nombrará de entre sus componentes un/a instructor/a que será la persona encargada de instruirla.
- Cualquier persona que intervenga en el presente protocolo, no podrá ser sancionada por sus manifestaciones y actuaciones en el procedimiento, salvo que actúe con dolo o mala fe.
- Las quejas, reclamaciones o denuncias serán secretas, pero **no anónimas**.
- Las quejas, reclamaciones o denuncias deben garantizar la confidencialidad.
- Para garantizar esta confidencialidad se abre la siguiente cuenta: cis.cdsantiago@caritas.es

A través de ella se han de formalizar todas las quejas o denuncias.

Únicamente accederán a ellas las personas que forman la CIS.

La cuenta se abre con el único fin de presentar las quejas o denuncias.

- También se podrá presentar la reclamación, queja o denuncia por escrito que será en sobre cerrado y dirigido a la **CIS** (Comisión de Investigación y Seguimiento), rúa Carretas, 29 bis de Santiago de Compostela (15705).
- La persona encargada de tramitar la reclamación, queja o denuncia, dará un **CÓDIGO NUMÉRICO** a cada persona interviniente en el procedimiento, al objeto de guardar la confidencialidad.
- Recibida la reclamación, queja o denuncia, ésta se pone en conocimiento de la dirección de **CÁRITAS DIOCESANA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**.
- Se acompaña como **ANEXO I** un modelo para rellenar e interponer la reclamación, queja o denuncia.
- La reclamación, queja o denuncia la puede interponer la víctima u otra persona que tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir AS o ALRS.

- En la reclamación, queja o denuncia se debe especificar si es AS (acoso sexual) o si es ALRS (acoso laboral por razón de sexo).
- Sin la existencia de una reclamación, queja o denuncia, no se podrá tramitar ningún procedimiento.

8.Procedimiento

El procedimiento en el expediente de AS o ALRS, es ÚNICO y consta de las siguientes fases:

1. Fase preliminar (es un procedimiento informal y potestativo)
2. Formalización del expediente (es un procedimiento formal)
3. Resolución del expediente
4. Seguimiento

Fase preliminar o procedimiento informal

- Es potestativa para las partes en el procedimiento y depende de la voluntad de la víctima de querer activarla o no.
- Busca una solución de forma urgente y eficaz; solución que han de aceptar las partes del procedimiento.
- Recibida la reclamación, queja o denuncia, el/la Instructor/a entrevista a las partes del procedimiento. En caso necesario se puede pedir la ayuda de personas expertas en la materia y/o adoptar medidas cautelares (separación física de las partes, teletrabajo para la víctima...).
- Durará un máximo de 7 DÍAS desde la interposición de la queja o denuncia.
- La CIS dará por finalizada esta fase en los 7 DÍAS y valorará:
 - ✓ Si se ha alcanzado acuerdo entre las partes.
 - ✓ La queja o denuncia.
 - ✓ Si se archiva o continúa el procedimiento.
- El procedimiento tendrá el carácter de URGENTE Y CONFIDENCIAL.
- Se protegerá la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Al expediente únicamente tendrá acceso la CIS.
- Si el caso es complejo, se puede obviar esta fase y pasar directamente la tramitación del expediente.

- Si no se pasa a la tramitación del expediente, se levanta ACTA de lo actuado y se informa a la Dirección de CÁRITAS.

Formalización del expediente o proceimiento formal

- Esta fase se abre cuando no se active la fase preliminar, o cuando no se pueda resolver en esa fase.
- La CIS nombrará un/a Instructor/a entre las personas integrantes que:
 - o Investiga si ha existido AS o ALRS.
 - o Escucha a las personas afectadas y los/las testigos.
 - o Requiere la documentación precisa para el procedimiento con respecto a las normas de **Protección de Datos**.
- La CIS propone a la dirección de CÁRITAS las medidas cautelares necesarias a tomar:
 - o Medidas no perjudiciales laboralmente para las personas implicadas.
 - o Medida requerida; separación de la presunta víctima de la presunta persona acosadora.
- Se tiene que dar **audiencia** a la presunta víctima y al presunto agresor, que pueden ser asistidos/as por personas de su confianza, las cuales tienen la obligación de guardar sigilo sobre sus conocimientos, por razón del procedimiento.
- Se podrá solicitar a la dirección de CÁRITAS la ayuda de personas externas y expertas en la materia que proporcionen asesoramiento, las cuales:
 - ✓ Obligación de guardar confidencialidad.
 - ✓ Vinculada a las causas de recusación y abstención.
- La Instrucción **no durará más de 10 DÍAS HÁBILES**. Si la Instrucción es muy compleja, se podrá ampliar el plazo a 5 DÍAS HÁBILES más.
- Al finalizar la Instrucción se levanta **ACTA** que contendrá:
 - o Hechos y testimonios.
 - o Unión pruebas practicadas.
 - o Concluye dictaminando la existencia de AS o ALRS.

- Si existió AS o ALRS, instará a la dirección de CÁRITAS las sanciones a imponer recogidas en:
 - o El régimen sancionador del Estatuto de los/as Trabajadores/as (art. 54).
 - o Régimen sancionador del Convenio Colectivo de aplicación.
 - o Para personas voluntarias, se aplica su propio régimen sancionador.
 - o Para las personas participantes de CÁRITAS, se aplica su reglamento disciplinario.
- Si la conducta es muy grave, puede solicitarse **DESPIDO DISCIPLINARIO** para los/as trabajadores/as.
- Si no hay AS o ALRS, concluirá haciendo constar que no existió.
- Si no hay AS o ALRS, pero si conducta inapropiada, podrá proponer a la dirección de CÁRITAS una sanción según el régimen sancionador de cada uno.
- Dentro de la CIS, las decisiones se toman por consenso, si no fuera posible se hará por mayoría.
- El procedimiento debe proteger la **intimidad, confidencialidad y dignidad** de las personas.
 - o Durante el proceso registrará la confidencialidad.
 - o La investigación se llevará a cabo desde el respeto y la no revictimización de la persona afectada.

Resolución del expediente

- Recibidas las conclusiones en la dirección de CÁRITAS, ésta resolverá en el plazo de **3 DÍAS HÁBILES**:
 - ✓ **LA RESOLUCIÓN CORRESPONDE EN EXCLUSIVA A LA DIRECCIÓN DE CÁRITAS.**
 - ✓ La dirección de CÁRITAS comunica su decisión, **a la víctima**, a la **persona agresora, CIS y Comisión de Igualdad.**
 - ✓ La decisión **no contendrá datos personales y sí códigos numéricos.**

- La dirección de CÁRITAS procederá a:
 1. Archivar las actuaciones levantando **ACTA**
 2. Adoptar medidas según el informe recibido. Pueden ser:
 - ✓ Separar a la víctima de la persona agresora.
 - ✓ Sancionar de conformidad con el E.T o el Convenio Colectivo o normas de aplicación a la persona infractora.
 3. También pueden sancionar con:
 - ✓ Traslado o cambio del puesto de la persona agresora.
 - ✓ Suspense empleo y sueldo.
 - ✓ Limitaciones en el ascenso.
 - ✓ Despido disciplinario.
- Debe mantenerse la vigilancia y control sobre la persona agresora.
- Se adoptarán medidas para que no se repita la situación.
- La persona acosada podrá recibir atención psicológica y social.
- Se podrá modificar la situación laboral de la víctima.
- Se realizarán acciones formativas para prevenir el AS o ALRS.

Seguimiento

- Cerrando el expediente, la CIS en el plazo de 30 días naturales, está obligada a realizar un seguimiento sobre lo adoptado, vigilando su cumplimiento y comprobando el resultado de las medidas adoptadas.
- Del resultado del seguimiento, levantará **ACTA** que remitirá a la dirección de CÁRITAS, siempre con las cautelas dichas sobre confidencialidad.

9. Derechos de la víctima

Es imprescindible mencionar y recordar que este protocolo no impide el derecho de la víctima a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante los Tribunales civiles, laborales o penales.

10. Divulgación, evaluación y formación

Dada la importancia de este protocolo, es necesario que se garantice el conocimiento del mismo por todo el personal que se encuentre vinculado a la entidad. Para ello, se utilizarán los instrumentos de publicidad necesarios, entre los que cabe resaltar:

- Remisión de circulares a las personas vinculadas a la entidad.
- Remisión de correos electrónicos.
- Publicación en la Web de la entidad.
- Publicación en la revista de CÁRITAS.

De igual modo, el CIS anualmente realizará un informe sobre este protocolo que remitirá a CÁRITAS, proponiendo, en caso de ser necesario, las modificaciones necesarias para la mejora del mismo.

CÁRITAS fomentará estrategias de sensibilización y formación entre todo el personal que tenga relación con la entidad. Al menos cada 2 años, se programará una jornada de formación a la que puedan asistir todas aquellas personas interesadas en actualizar sus conocimientos en materia de AS o ALRS.

11. Duración, obligatoriedad, entrada en vigor

- El presente protocolo entrara en vigor en el momento de su aprobación por los órganos directivos de CÁRITAS.
- Tendrá una duración de **4 AÑOS** desde la entrada en vigor. Pasados los cuales, se procederá a su revisión y actualización, nombrando entonces una nueva CIS, o antes si alguna norma así lo exigiere.
- El presente protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas que por cualquier motivo puedan tener relación con Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela.

ANEXO I

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1.PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- o Persona que ha sufrido el acoso:
- o Otras (Especificar):

2. DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:

Apellidos:

DOI (Documento de identidad):

Puesto:

Tipo de contrato/vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efecto de notificaciones:

3. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre entidad/Programa/Servicio:

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

Indicar el número de hojas que acompaña.....

5. TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

1,-

2,-

.....

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

a)

b)

.....



Cáritas
Diocesana de
Santiago de Compostela