

PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO,  
EN EL ÁMBITO LABORAL  
PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL

Historial	Fecha	Naturaleza
Aprobación	6.8.2021	Aprobación
Revisión	30.5.2025	Cambios de índole práctico para incluir el protocolo en el canal de denuncias

## Contenido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETO .....	4
3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES .....	5
<b>3.1. NORMATIVA APLICABLE</b> .....	5
<b>3.2. DEFINICIONES</b> .....	6
<b>3.2.1 ACOSO SEXUAL</b> .....	6
<b>3.2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	7
4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	8
<b>4.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS</b> .....	8
<b>4.2. CONFIRMACION DE QUEJA O DENUNCIA RECIBIDA</b> .....	8
<b>4.3. COMISION INSTRUCTORA</b> .....	8
<b>4.4. PROCEDIMIENTO</b> .....	9
<b>4.5. CONCLUSION DEL PROCESO</b> .....	
<b>4.6 RESULTADO DEL PROCESO</b> .....	11
5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN .....	12
6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN .....	12
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	14
8. INFORMACIÓN Y PROTECCION A LA VÍCTIMA.....	14

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se deriven consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que 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, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de las personas trabajadoras y en la normativa laboral y aplicable al voluntariado, así como el Código de conducta de la Plataforma; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en la Plataforma de ONG de Acción Social y en nuestro ámbito de aplicación y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las quejas y denuncias presentadas sobre acoso sexual, ciberacoso y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que toda persona integrante de la Plataforma de ONG de Acción Social sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y normativa aplicable al voluntariado, así como las declaraciones relativas al derecho de las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia.

En cualquier caso, en el marco de prevención de riesgos laborales es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo, y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

Los procedimientos de actuación según el RD 910/2020 deben incluir:

- a. Prevención. sensibilización y formación continua del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d. Prohibición de represalias hacia la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e. Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

La Plataforma de ONG de Acción Social realiza la siguiente declaración de principios en su Código de conducta:

Todos los profesionales tienen la obligación de tratar de forma respetuosa a todo el personal en base a la profesionalidad y la colaboración mutua, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

La Plataforma rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de Autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas y promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso en todas sus formas, incluyendo el sexual y aquél por razón de sexo.

Además, consideramos que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y voluntarias y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETO

El presente protocolo se aplicará a todas las personas que como consecuencia de la actividad de la entidad puedan verse afectadas por la misma (personal, voluntariado, prácticas, socios/as, personas colaboradoras...), persona que preste servicios, incluido el personal directivo y personas miembros de los órganos de gobierno, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Plataforma de ONG de Acción Social.

La Plataforma de ONG de Acción Social firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en su centro de trabajo, así como asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

Para ello, la Plataforma de ONG de Acción Social informará a todas las personas de su centro de trabajo sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia de este protocolo de actuación.

Asimismo, la Plataforma de ONG de Acción Social asume la obligación de dar a conocer a las personas beneficiarias, a las entidades socias y a las entidades suministradoras, su política para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menos daño o daño físico, si no también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica o mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos. La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema.

Se incluyen las siguientes medidas preventivas:

- Información y sensibilización: campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso o ciberacoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.
- Formación continua: se incluirán en el Plan de Formación cuando sea necesario acciones que ayuden a prevenir el acoso y ciberacoso en el entorno laboral.

### 3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

#### 3.1. NORMATIVA APLICABLE

A nivel comunitario, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), define los conceptos de acoso sexista y acoso sexual y establece que ambas situaciones se consideran discriminatorias, y por tanto, prohibidas y sancionables.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art.7.3);
- que las empresas están obligadas a *'promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo'*;
- que *'con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación'* (art.48.1LOI);
- y que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo e informando a la dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

El Real Decreto 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, en su disposición adicional 7 recoge los principales aspectos que contemplarán y los principios a los que responderán los procedimientos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las organizaciones están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

El Convenio colectivo de acción e intervención social, publicado el 28 de octubre de 2022, establece que si existe acoso, se adoptará las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Así mismo, las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

En la normativa Autonómica, el artículo 9 de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, establece:

1. *'La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.'*
2. *Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.'*

En el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, en su artículo 63 se establecen pautas para los protocolos de prevención contra el acoso, acordando ciertas pautas para el establecimiento del protocolo anti acoso y su estructura.

### 3.2. DEFINICIONES

#### 3.2.1 ACOSO SEXUAL

Es **acoso sexual** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (art.7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como graves o muy graves.

A continuación, se exponen algunos ejemplos de acoso sexual a modo de orientación, sin pretensión de ser un listado exhaustivo:

- a. El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b. Contacto físico indeseado, no solicitado e innecesario como tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos....
- c. Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d. Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e. Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f. Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a otras personas.
- h. Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i. Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j. Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas, así como invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k. Acercamientos excesivos reiterados.
- l. Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m. Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n. Hacer insinuaciones sexuales.
- o. Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- p. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- q. Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r. Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- s. Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo de contenido sexualmente explícito (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- t. Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u. Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- v. Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- w. Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

### 3.2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

*‘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’ (art.7.2 LOI).*

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas muy graves. A continuación, se exponen algunos ejemplos de acoso sexual a modo de orientación, sin pretensión de ser un listado exhaustivo:

- a. Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- b. La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... por razón de su sexo.
- c. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona (excluir, no tomar en serio).
- d. Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e. Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, a causa de su sexo.
- f. Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g. Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h. Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- i. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua sin justificación.
- j. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k. Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l. Utilizar humor sexista.
- m. Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- o. Asignar tareas o impartir órdenes sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- p. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- q. Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado o ignorar sus aportaciones o comentarios.
- r. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- s. La orden de aislar e incomunicar a una persona, por ser de un determinado sexo

#### 4. DESARROLLO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

##### 4.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier persona dentro del ámbito de aplicación de este protocolo o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una **queja o denuncia** relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el canal de quejas o denuncias-de la página web de la plataforma.

La denuncia, una vez verificado por parte del despacho externo encargado de la gestión del canal de denuncias, que reúne los requisitos para estar completa, será comunicada a la dirección de la plataforma, quien a su vez convocará a la Comisión Instructora, cuya composición y cargos se detallan en este documento, salvaguardando siempre los posibles conflictos de interés y la privacidad y garantías para las personas denunciantes y denunciadas.

##### 4.2. CONFIRMACION DE QUEJA O DENUNCIA RECIBIDA DESDE EL CANAL DE DENUNCIAS

En el plazo de siete días naturales, contados a partir de la presentación de la queja o denuncia, la persona denunciante deberá recibir confirmación de que su queja o denuncia ha sido recibida en el canal de denuncias y de que la misma se está tramitando. El despacho externo que gestiona el canal de denuncias cumplirá con este requisito, además de constatar que los hechos o pruebas que se adjuntan son consistentes para iniciar un proceso de instrucción.

El procedimiento se desarrollará de manera urgente y preferente. En principio, la Comisión Instructora debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja o denuncia y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas, y valorar la denuncia de forma diligente.

A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

##### 4.3. COMISIÓN INSTRUCTORA

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora será requerida para su constitución cuando sea necesario, a juicio del despacho externo que gestiona la canal de denuncias, siendo convocada a tal efecto por el mismo ( con el envío de la comunicación y la convocatoria a la dirección de la plataforma en la siguiente dirección de correo : [directora@plataformaong.org](mailto:directora@plataformaong.org) y estará integrada por:

La Agente de Igualdad (quien asume en el momento de la denuncia, la presidencia de la Comisión Instructora)  
Dirección.

Una persona del equipo técnico de la Plataforma de ONG de Acción Social que cuente con los conocimientos, y capacidades suficientes.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidas por otras personas de la plataforma con funciones iguales o similares, si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta.

Quienes integren la Comisión Instructora se comprometen a observar el secreto profesional,

imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la misma. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la confidencialidad, intimidad y la dignidad de las personas involucradas. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

La Comisión instructora podrá adoptar medidas cautelares con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, sin que en ningún caso puedan suponer para la víctima un perjuicio o menos cabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La persona acusada de haber llevado a cabo esta conducta será escuchada, garantizando el principio de inocencia y su derecho a defensa, pudiendo ofrecer las explicaciones y/o alegaciones que considere convenientes.

#### **PAUTAS PARA LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

- Si se recibe una denuncia por acoso, se debe convocar a la Comisión Instructora a la mayor brevedad posible.
  - En la primera sesión de esta comisión, se nombrará a la persona que ejercerá la secretaría
- De la constitución de la Comisión, así como de todas sus reuniones se levantará acta, la cual ha de estar firmada por cada persona que la integre.
- La Comisión Instructora es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para preservar la confidencialidad del proceso y la intimidad de las personas involucradas en el proceso (por ejemplo: EXP 1/2012.11.10.2012).
- La instrucción del procedimiento estará documentada, se entrevistará a las personas implicadas.
- Se emitirá un informe con el resultado de la instrucción, entregando copia a las partes, en el plazo máximo de un mes desde la constitución de la Comisión instructora.
- En el informe final se recogerán las conclusiones y se aplicará normativa

#### **4.4. PROCEDIMIENTO**

La Comisión Instructora será convocada por el despacho externo, que habrá recibido el informe de la queja o denuncia enviada al canal de denuncias y que habrá sido incluido en el informe quincenal que remite el despacho externo que lo gestiona a la dirección de la plataforma en la siguiente dirección de correo: [directora@plataformaong.org](mailto:directora@plataformaong.org)

La persona que envía la queja o denuncia, será contactada por el despacho externo para, en el plazo de siete días, recibir la confirmación de que su queja o denuncia ha sido recibida, y verificar que se poseen todos los elementos suficientes para iniciar el procedimiento de instrucción y poder concluir un informe.

La Comisión instructora utilizará los procedimientos de investigación de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, confidencialidad, privacidad, dignidad de ambas partes así como la presunción de inocencia de la persona denunciada o sobre la que se haya planteado una queja.

En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

Deberá darse audiencia a la persona denunciada y a la persona denunciante por separado. Tanto una como la otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores

entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante el procedimiento de instrucción, la comisión podrá adoptar medidas cautelares que no atenten contra la dignidad de ninguna de las partes, y favorezcan la investigación y el buen clima laboral.

#### **4.5. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

En el plazo máximo de un mes, contado a partir de que se reúne la comisión instructora, se aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la Comisión de Igualdad, así como a la Presidencia y a la Junta Directiva de la Plataforma de ONG de Acción Social.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso o ciberacoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

#### **4.6. RESULTADO DE LA INSTRUCCIÓN.**

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

### **5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN**

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la Plataforma de ONG de Acción Social como parte del mismo, el envío de circular a todas las personas trabajadoras y voluntarias y su publicación en el servidor de la Plataforma de ONG de Acción Social para que pueda acceder a este documento toda la plantilla.

En el marco de la coordinación de actividades (art.24 LPRL), se facilitará el acceso al protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas. Se procurará por todos los medios posibles que tanto las entidades socias y las personas beneficiarias como las entidades proveedoras conozcan la política de la Plataforma de ONG de Acción Social en esta materia.

### **6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN**

En sintonía con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se introducirán las acciones preventivas que ayuden a prevenir las situaciones de acoso, y se fomentará la información y sensibilización, a través del lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas trabajadoras y voluntarias, así como del Protocolo de Acoso y Ciberacoso.

También se impulsará la Formación, con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la Plataforma de ONG de Acción Social en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación legal de las trabajadoras/es, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Oportunidad de denuncia ante los tribunales
- Infracciones en las que puede incurrir la Plataforma de ONG de Acción Social, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La representación de personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Cuando se estime necesario se actualizará la formación de las personas trabajadoras en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo.

## **7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la Plataforma de ONG de Acción Social. Este informe se presentará a la presidencia, a la Comisión de Igualdad y a la Junta Directiva.

## **8. INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS**

Constatada la existencia de acoso o violencia en el ámbito profesional, la Plataforma de ONG de Acción Social pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona perjudicada por dichas conductas y, entre ellas, las siguientes:

Se informará sobre los servicios públicos disponibles en la comunidad autónoma de su centro de trabajo para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.

Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho.