



Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso general, el acoso sexual y por razón de sexo

Fundación Carta de la Paz dirigida a l'ONU

Entrada en vigor 1 de enero 2019
y vigencia hasta: 1 de enero 2029





ÍNDEX

- 1. PRESENTACIÓN 3
- 2. OBJETIVOS:..... 3
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN..... 3
- 4. DEFINICIONES..... 4
- 5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS..... 5
- 6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN, RLPT Y PERSONAL..... 6
- 7. PREVENCIÓN 7
- 8. PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA..... 8
- 9. SEGUIMIENTO Y AVALUACIÓN 12
- 10. INFORMACIÓN A LA PLANTILLA 13
- 11. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... 13





1. PRESENTACIÓN

La Fundación Carta de la Paz dirigida a la ONU manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y como tal libres de situaciones de acoso, y especialmente de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas, ya sea por razón de identidad o de género. Es por eso que se ha elaborado este Protocolo. Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso.

Para implementarlo es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla al epígrafe de “Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras” de esta guía.

2. OBJETIVOS:

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar todo el personal en materia de acoso, de acoso sexual y por razón de sexo, de identidad sexual y/o de género.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzca cualquier tipo de situación de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas



afectadas.

3. ÀMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de la Fundación Carta de la Paz dirigida a la ONU. También es de aplicación a los miembros del Patronato y a las personas voluntarias vinculadas a la

Fundación Carta de la Paz dirigida a la ONU, en el cumplimiento de la misión de la Fundación. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Fundación Carta de la Paz dirigida a la ONU y también se aplica a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios a la Fundación Carta de la Paz dirigida a la ONU y/o comparta espacio de trabajo con la Fundación.

4. DEFINICIONES

Acoso general: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico reiterado, sistemático y continuado en el tiempo, no deseado, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o que produzca este efecto.

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.



- Hacer miradas lascivas en el cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo, orientación sexual o de género: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Expresar insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Hacer comentarios discriminatorios por razón de identidad sexual o de género.
- Usar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Chantajear sexual por razón de sexo, género u orientación sexual
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo, género u orientación sexual



5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza de la en torno a la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expreso de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada no tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.



Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la Fundación adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y tienen que ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN, RLPT, PERSONAS TRABAJADORAS, VOLUNTARIAS Y TERCEROS VINCULADOS

Obligaciones por parte de la Fundación

1. Garantizar el derecho de las personas descritas al apartado 3 (ámbito de aplicación):
 - a no ser discriminadas por ningún motivo y, en especial, sexualmente o por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género.
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y al respecto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y en torno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas mujer lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a uno en torno a trabajo saludable y a no sufrir acoso.



2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

7. PREVENCIÓN

Las acciones de prevención negociadas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletines informativos, carteles...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y/o planes de igualdad.
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.
- Presentar los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregadas por sexo y facilitarlas al ámbito de la empresa responsable de los planes o medidas de igualdad y, en concreto, del Protocolo de acoso.

8. PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar la persona asediada y



preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la Dirección de la Fundación y sus datos de contacto son XXX (XXX). En el caso de que la comunicación afectara directamente a la Dirección de la Fundación la comunicación se presentará a la Patrona Delegada de la Fundación y sus datos de contacto son XXX (XXX).

Las funciones de la/las persona/se de referencia son:

1. Informar y asesorar la persona afectada.
2. Acompañar la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso.

En este caso, lo tiene que posar en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos (Más información al capítulo 4, apartado 4.1.5, del Protocolo).

3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso.



En este supuesto, se tiene que cerrar el caso, y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, de acuerdo con el principio de inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento. Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se tiene que presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como Anexo n.º 1.

La denuncia se tiene que presentar a la Dirección de la Fundación y sus datos de contacto son XXX (XXX). En el caso de que la denuncia afectara directamente a la Dirección de la Fundación la comunicación se presentará a la Patrona Delegada de la Fundación y sus datos de contacto son XXX (XXX).



La comunicació se presenta a la Direcció de la Fundació i els seus dades de contacte són Jordi Palou-Loverdos (jjpalou@cartadelapau.org). En el cas de que la comunicació afectara directament a la Direcció de la Fundació la comunicació se presentarà a la Patrona Delegada de la Fundació i els seus dades de contacte són Maria Viñas Pich (mavipi@cartadelapaz.org).

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de la Fundació, emet un informe vinculant sobre la presència d'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si procedeix, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que se adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se li informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, se li demana que faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar als i les possibles testigos.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouen les conclusions a les quals se ha arribat i se proposen les mesures correctores que se consideren adequades.

El informe ha de incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/s suposadament assetjada/s i assetjador/a/s.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració del informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.



Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas asediadas.
 - Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
 - Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La Comisión de investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa posa a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a (dirección de la empresa o persona en quien delegue).

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo en el ninguno de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como por ejemplo cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).



- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia.

A la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciando y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

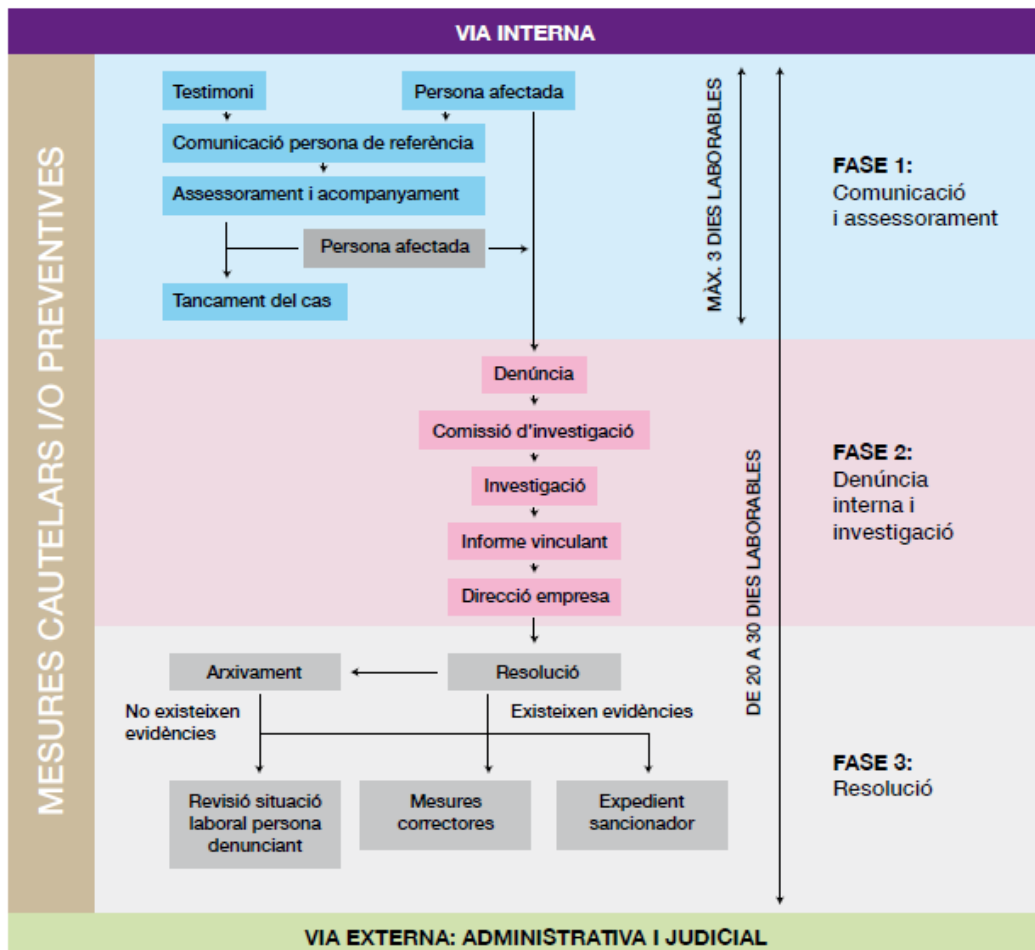
Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciando y a la denunciada. Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en lo/los convenio/s de aplicación (como por ejemplo el caso de una denuncia falsa, entre otros), se tiene que incoar el expediente disciplinario que corresponda.

Así mismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.



DIAGRAMA DE ACCIÓN



FUENTE: *Consell de Relaciones Laborales de Cataluña (2017) "Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo a la empresa".* Página 26.

9. SEGUIMIENTO Y AVALUACIÓN

Esta Fundación se reúne con las personas trabajadoras al menos una vez al año para hacer la evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso, en especial sexual y por razón de sexo.



Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso general al puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, género u orientación sexual al puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo a la empresa (horas de sensibilización/formación y lista de medidas).
4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo a la empresa durante el año.

10. INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

En la primera fase de implementación de este Protocolo se tiene que librar una copia al conjunto de las personas a quienes los sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas según la responsabilidad a la Fundación.

Anualmente se llevará a cabo una actividad todo informante de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Así mismo el Protocolo estará siempre accesible en la carpeta electrónica del Equipo de Trabajo de la Fundación para poderlo consultar.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso general: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico reiterado, sistemático y continuado en el tiempo, no deseado, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o que produzca este efecto.

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de



crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con la orientación y/o la identidad sexual de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical).

Evaluación: proceso de trabajo que se orienta a conocer la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de una intervención concreta. Evaluar es una responsabilidad social que permite tomar decisiones y ajustar la gestión de actuaciones futuras; es la clave para la mejora y el aprendizaje del equipo de trabajo y de la organización.

Coacción: designa la violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarlo a decir o a hacer algo contraria a su voluntad, o bien de inhibir alguna acción o pensamiento.

Denuncia interna no probada: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que no hay suficientes evidencias para probar que este se ha producido. Una denuncia interna no probada, hecho con buena fe, no tendría que comportar consecuencias. Haría falta, pero, que la entidad adoptara medidas de prevención, sensibilización y/o formación.

Desigualdad de trato: carencia de igualdad en el trato entre varios colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los otros.

Detección: la puesta en funcionamiento de diferentes instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma precoz como de forma estable, y que permitan también conocer las situaciones en las cuales se tiene que intervenir, para evitar el desarrollo y la cronicidad.

Discriminación: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, género, etnia, ideología, edad, orientación sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo, género y de orientación sexual: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya estado o pueda ser tratada, atendiendo su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar directamente por razón de sexo, género y de orientación sexual.

Discriminación indirecta por razón de sexo, género y de orientación sexual: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras posa personas de un género determinado o de una orientación sexual en desventaja particular respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, salvo que esta



disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar indirectamente por razón de sexo, género y de orientación sexual.

Garantía de indemnidad ante represalias: derecho a no sufrir ningún trato adverso como consecuencia de la presentación de la queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta situación se considera también discriminación por razón de sexo. Relacionado con represalia discriminatoria.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre culturas, por lo tanto, son susceptibles de modificación, reinterpretación y reconstrucción.

Indicador: dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad.

Inversión de la carga de la prueba: es un principio procesal con el cual se pretende salvar la inadecuación del principio que todavía está vigente del derecho civil (artículo 1214 del Código civil) que indica que “incumbe la prueba de las obligaciones a la persona que reclama su cumplimiento”. Dada la dificultad probatoria de lesiones de derechos fundamentales y de conductas discriminatorias, el Tribunal Constitucional, desde la Sentencia 38/1981, permitió la flexibilidad de la carga de la prueba en ambas cuestiones. Esta inversión de la carga de la prueba supone que, ante la presencia de indicios suficientes por parte de la persona que afirma ser objeto de discriminación o voz lesionados sus derechos fundamentales, es a la otra parte (el trabajador de la empresa o trabajador externo a la empresa a quien se atribuye conducta de acoso supuestamente producida en el puesto de trabajo) a quien corresponde probar que su conducta ha sido adecuada, objetiva y sujeta a las previsiones legales y reglamentarias que son de aplicación. En el supuesto de que no se pueda probar la corrección de su conducta, se presumirá existente la discriminación o lesión de derechos alegada.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman de manera motivada cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas de resolución: proceso de intervención definido a la empresa para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de una situación de acoso o de acoso por razón de sexo.

Medidas preventivas: conjunto de acciones (definidas, planificadas, llevadas a cabo y evaluadas) que tienen el objetivo que no se produzca ningún acoso sexual ni acoso por razón de sexo.



Multidiscriminació: la concurrencia de varios factores de discriminación, las consecuencias de los cuales, para la persona que los sufre, pueden ser superior a la simple suma de discriminaciones que la componen (por ejemplo, cuando confluyen elementos de género y raza, clase social, género y discapacidad, orientación sexual y edad, etc.). La multidiscriminació supone un ataque más grave al derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Perspectiva de género: técnica de análisis que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y ámbito de una intervención.

Política de conciliación: actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras y permitir más compatibilidad entre las dos.

Procedimiento: medidas, reglas y/o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Protocolo: instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prevención: el conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista por medio de la reducción de los factores de riesgo, e impedir la normalización, y las encaminadas a sensibilizar la ciudadanía, especialmente las mujeres, en el sentido que ninguna forma de violencia no es justificable ni tolerable.

Reparación: el conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los varios organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona a consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso a qué es sometida o ha sido sometida. Relacionado con garantía de indemnidad ante represalias.

Roles de género: son expectativas en relación con el comportamiento y las actitudes adecuadas para hombres y mujeres.

Seguimiento: proceso de trabajo que se orienta a la recopilación periódica de información para controlar los resultados de una intervención de acuerdo con determinados criterios o indicadores.

Sensibilización: el conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.



Victimización secundaria o revictimización: el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desacertadas provenientes otros agentes implicados.

ANNEXO A: MODELO DE DENUNCIA INTERNA

Formulario de denuncia interna.