

ASPERPOL ONGD

MARZO 2025

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DEL ACOSO
SEXUAL POR RAZONES DE
SEXO, ORIENTACIÓN
SEXUAL Y EXPRESIÓN O
IDENTIDAD DE GÉNERO**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	OBJETIVOS	3
II.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
III.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	4
IV.	NORMATIVA DE REFERENCIA	6
V.	DEFINICIONES	7
	<i>i. Acoso sexual</i>	7
	<i>ii. Acoso por razones de sexo</i>	8
	<i>iii. Otros tipos de acoso</i>	9
VI.	ÓRGANO INSTRUCTOR	10
VII.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	12
VIII.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
	<i>i. Procedimiento de garantía</i>	13
	<i>ii. Presentación denuncia</i>	14
	<i>iii. Procedimiento informal</i>	14
	<i>iv. Procedimiento formal</i>	15
IX.	MEDIDAS A ADOPTAR DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	19
X.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS	20
XI.	SEGUIMIENTO	21

I. OBJETIVOS

Este protocolo elaborado por ASPERPOL ONGD tiene el objetivo de prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual, por razones de sexo y por razones de orientación sexual o identidad de género, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso sexista. Se incluyen propuestas específicas en la defensa de los derechos de las personas LGTBI.

Así mismo, mediante este protocolo, ASPERPOL ONGD pretende establecer los procedimientos de actuación a seguir en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de las personas, con el fin de resolver esta situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, este protocolo tiene por objeto informar, formar y sensibilizar a las personas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, dotando de pautas para identificar estas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras. Por lo tanto, ASPERPOL ONGD implementará las medidas necesarias para abordar y resolver los casos que surjan.

Mediante la elaboración e implementación de este protocolo, ASPERPOL ONGD se compromete a:

- Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información para todas las personas que colaboran con ASPERPOL ONGD.
- Dar soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones en el seno de la organización.

- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán de manera rigurosa y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada o que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que hayan participado de alguna manera en el proceso de resolución.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ASPERPOL ONGD asume la obligación de dar a conocer a sus colaboradores y colaboradoras, así como al colectivo de voluntariado, la política de la organización para combatir el acoso sexual, por razones de sexo y por razones de orientación sexual o identidad de género, en particular, la existencia del protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

La utilización de este protocolo no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

III. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Teniendo en cuenta que los valores de ASPERPOL ONGD están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que forman parte y colaboran con la organización, y para garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente reconocidas, se elabora este protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, a través del cual se definen las pautas para prevenir este tipo de conductas y erradicar cualquier comportamiento que se pueda considerar constitutivo de acoso.

En este sentido, al mismo tiempo que se cumple también con las provisiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en la que se establece en su Art. 7 lo siguiente:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.

2. 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.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En ASPERPOL ONGD consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y al conjunto de la organización. Por esto, ASPERPOL ONGD se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que se puedan producir, de acuerdo a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y no puede estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social a tratos denigrantes, humillantes u ofensivos, con independencia de que sea la víctima o persona acosadora en la situación denunciada.

- Los/as colaboradores/as, voluntario/as de ASPERPOL ONGD tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en la organización, al cual se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

IV. NORMATIVA DE REFERENCIA

En las actuaciones frente al acoso sexual, por razones de sexo y por razones de orientación sexual o identidad de género, se debe tener en cuenta la normativa legal internacional, europea y estatal.

En el ámbito **internacional**, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (1958), el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso (2019), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N°19 y N°35, y la Plataforma de Acción de Pekín.

A nivel **europeo**, destaca la Directiva 2002/73/CE, posteriormente refundida en la Directiva 2006/54/CE, ambas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias que deben ser abordadas en el ámbito de la empresa. También la Directiva 2004/113/CE, por la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

En el ámbito **estatal español**, este protocolo da cumplimiento a los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la

igualdad de trato y la no discriminación, que tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. También garantiza los requisitos del RD 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Se incluye también la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023, de 8 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Finalmente, es necesario citar el Pacto de Estado contra la violencia de género en cumplimiento del Convenio de Estambul, con el objetivo de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas. Lo anterior, sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto del concepto de acoso del artículo 172 del Código Penal, y muy especialmente de la tipificación del acoso sexual en el artículo 184 del Código Penal.

V. DEFINICIONES

i. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece en su Art. 7:

El acoso sexual se define **como 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.**

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) insinuaciones o comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual

- b) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto o condición sexual;
- c) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- d) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- e) conducta no verbal de naturaleza sexual como gestos obscenos;
- f) contacto físico innecesario, rozamientos;
- g) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- h) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- i) toda agresión sexual

ii. Acoso sexual por razones de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece en su Art. 7.2.:

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.

Entre otros comportamientos, pueden constituir supuestos de acoso por razón de sexo:

- a) no promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual;
- b) no contratar o despedir a un trabajador o trabajadora por condición de sexo,
- c) acoso por razón de maternidad,
- d) acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley;
- e) expresiones tendentes a desprestigiar o minusvalorar al sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como superiores jerárquicos.

iii. Otros tipos de acoso

Aunque la normativa referenciada en este protocolo hace referencia a situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, ASPERPOL ONGD, basándose en el artículo 14 de la Constitución Española y junto a los motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria, hace extensivo este protocolo a otros tipos de acoso por razón de:

- Nacimiento
- Origen racial o étnico
- Religión o creencias
- Opinión
- Discapacidad
- Edad
- Orientación sexual
- O cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el marco legal español el artículo 28 de la Ley 62/2003, considera acoso:

“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Como ejemplo, se pueden considerar acoso por orientación sexual las siguientes condiciones, siguiendo la Ley 4/2023, de 8 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

- a) expresiones ridiculizantes
- b) comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, manera de vestir o hablar

- c) intento de aislar a la persona o humillarla delante de sus compañeros y compañeras en la organización

Por tanto, se prohíbe cualquier insinuación, manifestación, lenguaje, comunicación o actitud que contenga una visión LGTBfóbica.

VI. ÓRGANO INSTRUCTOR

Se acuerda la creación de una Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) para intervenir siguiendo las pautas establecidas en el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razones de sexo y orientación sexual, participando en el expediente informativo, evaluando si se ha producido una conducta considerada acoso sexual o por razón de sexo y orientación sexual, y emitiendo finalmente un informe de los hechos constatados.

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) estará formada por 3 personas, participando con voz y voto. Estas personas serán:

1. AURORA MERCHÁN, en calidad de presidenta de ASPERPOL ONGD
2. JUAN DIEGO CAPARRÓS, en calidad de responsable de Eventos de ASPERPOL ONGD
3. YESICA SANCHEZ, en calidad de responsable del Voluntariado de ASPERPOL ONGD

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar como sustitutos de cualquiera de las personas titulares de la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) las siguientes personas:

1. PATRICIA ORTEGA, en calidad de responsable de Contabilidad y Finanzas de ASPERPOL ONGD
2. ITZIAR CALDEVILLA, en calidad de responsable de Socios/as y Proyectos de ASPERPOL ONGD

3. JAVIER SORIANO, en calidad de gestor de la página Web dentro del Área de Marketing de ASPERPOL ONGD
4. SANAÀ BOUZERHBA, en calidad de responsable de RRSS dentro del Área de Marketing de ASPERPOL ONGD
5. ISRAEL NAVARRO, en calidad de responsable de logística en ASPERPOL ONGD
6. CARLOS CASTELLANO, en calidad de responsable de “Correm Junts” en ASPERPOL ONGD

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) tendrá que participar y llevar a cabo las siguientes funciones:

- Recepción de denuncias
- Dar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso
- Colaboración y coordinación en todas las investigaciones que se consideren pertinentes
- Efectuar recomendaciones e implementarlas, en materia de medidas cautelares necesarias
- Recoger toda la información que entiendan necesaria del entorno de las partes implicadas para la resolución del expediente
- Elaborar un informe donde se incluyan las conclusiones de la investigación
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones
- Velar por el cumplimiento y la correcta implementación de las garantías dispuestas en este protocolo de actuación

Ninguna persona de la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) tendrá vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.

VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Para evitar que se produzcan conductas potenciales de acoso, ASPERPOL ONGD establecerá las siguientes medidas preventiva:

- ❖ Asignar los medios humanos y materiales necesarios, adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, si es el caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. De esta manera, se promoverá la sensibilización a favor de los valores de respeto a la dignidad sobre los cuales se inspira este protocolo y, igualmente, se influirá sobre las actitudes y los comportamientos de las personas que integran la organización.
- ❖ Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguarden los derechos de los/as afectados/as, en un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y rapidez las denuncias que se presenten.
- ❖ Informar a la totalidad de los/as socios/as y voluntarios/as de ASPERPOL ONGD sobre el contenido de este protocolo y promover la sensibilización sobre los valores en los que se inspira. Se facilitará este protocolo a través de la web de ASPERPOL ONGD (<https://asperpol.org/corporativa/>)
- ❖ Se pone a disposición de los/as socios/as y voluntarios/as de ASPERPOL ONGD este protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- ❖ Garantizar que las personas implicadas en cualquier denuncia no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, y todas las actuaciones en este sentido serán susceptibles de sanción disciplinaria. Este procedimiento velará especialmente por:
 - Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que

quienes intervengan en el proceso no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
 - Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.
- ❖ ASPERPOL ONGD promoverá que, cuando una persona detecte actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, ya sea la presunta víctima o una persona ajena, esto se ponga en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) o a cualquier persona integrante de la misma para atender las posibles denuncias que se produzcan por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y orientación sexual. En el segundo caso, será necesario trasladar con urgencia el asunto a la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS).

De este modo, una vez comunicada de manera no formal la posible situación de acoso, la función de la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) será entrevistarse con la persona afectada y dirigir todo el procedimiento de actuación, iniciando el procedimiento con la presentación formal de la denuncia por parte de la persona acosada.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

i) Procedimiento 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.

Cualquier persona socia o voluntaria puede plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual, por razón de sexo, nacimiento, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición

o circunstancia personal o social; con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

ii) Presentación de denuncias

Toda persona socia o voluntaria incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia, verbal o escrita, ante la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) de ASPERPOL ONGD, pudiendo contactar directamente a través de los siguientes canales:

- Teléfono: +34 611 743 770
- Correo electrónico: info@asperpol.org

iii) Procedimiento informal

En los supuestos en que las situaciones de acoso sean calificables de leves, **la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia**, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la organización y en cualquier momento, con la finalidad de recabar las declaraciones que considere necesario.

Una vez se hayan constatado la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para manifestarle la existencia de una queja sobre su comportamiento así como las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y reiterar las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes y será escuchada por el/la Asesor/a Confidencial.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el conflicto leve de manera voluntaria, ágil y dialogada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **siete días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En principio la asesoría partirá de la credibilidad de la persona denunciante. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) redactará un informe que actualizará con el posterior seguimiento.

iv) Procedimiento formal

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar por la vía civil o querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Denuncia

La denuncia, que podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS).

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito, incluyendo la siguiente información:

- a. Nombre y apellidos de la persona denunciante
- b. Hecho y pruebas en las que se fundamenta la denuncia
- c. Identificación de la persona denunciada
- d. Firma del/la denunciante

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo el apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

En ese momento se comunicará, de forma confidencial, la situación a la dirección de la organización para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.

Expediente informativo

El expediente informativo consta de las siguientes fases:

1) Investigación del asunto

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de terceras personas, a efectos de configurar la prueba testifical.

2) Apertura de un periodo de práctica de prueba

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) recabará información de testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los hechos.

3) Vista del expediente y conclusiones de las partes implicadas

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso, garantizando la confidencialidad y agilidad en el trámite.

4) Informe

Una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) emitirá un informe que recogerá los hechos considerados probados sobre el caso de acoso investigado, indicando los medios de

prueba y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones a las que se haya llegado. El informe se formalizará por escrito y será firmado por la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS).

En el plazo máximo de **siete días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS), elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la organización de forma inmediata.

Este informe debe contener como mínimo:

- a) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma
- b) Medidas cautelares aplicadas, si procede
- c) Actuaciones realizadas en la fase de investigación (testigos, pruebas, etc...)
- d) Conclusiones
- e) Medidas propuestas

5) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente i en caso necesario, la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) puede solicitar la habilitación de medidas cautelares de protección necesarias i que no supongan un perjuicio para la persona denunciante.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados, serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario que se expone en este protocolo. No obstante, 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.

Remisión del expediente informativo

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS) remitirá a la Directiva de ASPERPOL ONGD el informe junto a la denuncia, si la hubiera.

Resolución

La Directiva de ASPERPOL ONGD, una vez finalizado el informe con los hechos probados, adoptará las medidas que correspondan, las cuales podrán ser:

- conciliación/mediación
- organizativas
- disciplinarias

Comunicación de la decisión

La resolución adoptada por ASPERPOL ONGD se comunicará y entregará a las partes implicadas y a la Comisión de Prevención de Acoso Sexual (CPAS).

En cualquier caso, ASPERPOL ONGD se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y afrontar, si procede, las consecuencias derivadas de las situaciones de acoso.

IX. MEDIDAS A ADOPTAR DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

En caso de que el informe emitido concluya:

- ***Que hay indicios racionales de una posible situación de acoso sexual o acoso por razones de sexo, orientación sexual y identidad o expresión de género:*** Se aplicarán la medidas correctoras derivadas del informe de resolución y la Directiva podrá incoar el expediente disciplinario imponiendo una sanción por falta grave, incluso, el cese de colaboración con la organización.

- **Que no hay indicios de una posible existencia de acoso sexual o acoso por razones de sexo, orientación sexual y identidad o expresión de género, pero hay evidencias de una situación de conflicto o riesgo psicosocial:** Se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución.
- **Que los datos aportados o los testigos son falsos:** La Directiva podrá incoar el expediente disciplinario correspondiente suponiendo una falta grave o muy grave.
- **Que sea una denuncia de mala fe:** La Directiva podrá incoar el expediente disciplinario correspondiente suponiendo una falta muy grave y hasta el cese de la colaboración con la organización.

X. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, con expulsión de su participación como miembro de la junta directiva, como socio/a o como voluntario/a de forma permanente entre otras, las siguientes FALTAS:

- Chantaje sexual, tanto la amenaza explícita como implícita.
- El acoso ambiental y acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- En todo caso se considerará muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Serán consideradas como **GRAVES**, con expulsión como miembro de la Junta directiva, como socio/a o como voluntario/a entre otras, las siguientes FALTAS:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su colaboración en la organización.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.

Serán consideradas como **LEVES**, y quedará fuera de la organización por un periodo mínimo de 6 meses entre otras, las siguientes FALTAS:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de donde la organización imparte actividades, siempre que no se consideren faltas graves.

XI. SEGUIMIENTO

ASPERPOL ONGD, dentro del marco del Plan de Equidad de Género de la organización, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo.

Las acciones incluidas en este protocolo serán independientes de cualquier otra que, sobre los mismos comportamientos o conductas, puedan interponerse mediante instancias administrativas y/o judiciales.

