



MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT

Alemania | Argentina | Bélgica | Canadá | Francia | Grecia | Italia | Japón | Países Bajos | Portugal | Reino Unido | Suecia | Suiza | España

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL y POR RAZÓN DE SEXO Y/O DE GÉNERO

TIPO DE DOCUMENTO:

Protocolo de Actuación

CATEGORÍA DEL INVENTARIO:

C-3 Desarrollo y Gestión de Personas (RRHH)

ETIQUETAS /PALABRAS CLAVE:

Género, acoso sexual, laboral

ELABORADO POR - FECHA:

Unidad de Transversalización de DDHH y Género
27/10/2014

APROBADO POR –FECHA:

Comité de Dirección 10/12/2014

RATIFICADO POR –FECHA:

Junta Directiva (Pleno) 14/12/2014

VERSIÓN:

1.0



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Introducción: Presentación del documento..... | 2 |
| 1. Objetivo | 3 |
| 2. Ámbito de aplicación | 3 |
| 3. Responsable de actualización | 4 |
| 4. Posicionamiento de la Asociación | 4 |
| 5. Principios del Protocolo | 5 |
| 6. Marco Conceptual..... | 6 |
| 7. Procedimientos Institucionales | 13 |
| Anexo I: Ciclo del Proceso | 23 |
| Anexo II: Sanciones por Acoso | 24 |
| Anexo III: Modelo de Informe de Incidentes | 27 |
| BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA..... | 30 |
| REFERENCIAS WEB..... | 31 |



Introducción: Presentación del documento

MÉDICOS DEL MUNDO es una asociación internacional, humanitaria y de voluntariado que trabaja por el derecho universal a la salud mediante la atención sanitaria, la denuncia, el testimonio y la acción política y social junto a poblaciones excluidas, vulnerables o víctimas de crisis.

Tal y como indica el título del actual *“Plan Estratégico 2012-2015, Nuestra Razón de Ser, las Personas. Nuestro Compromiso, el Derecho a la Salud”*; el principal foco de atención de la organización es mejorar la calidad de vida de quienes conformamos MdM: tanto titulares de derechos, como titulares de deberes, responsabilidades y las personas, contratadas o no, que activamente trabajamos por la consecución de este objetivo.

Uno de los valores que nos caracteriza es la promoción de un modelo de relación y trabajo basado en la cooperación, en la colaboración, en el respeto por las otras personas, en la inclusión y en la construcción de relaciones de confianza entre iguales.

Estas relaciones de confianza se producen en los diferentes espacios o niveles que se entrecruzan día a día en nuestras actuaciones y que podemos clasificar según con quién establecemos nuestra relación:

- Con titulares de derechos las personas destinatarias de nuestras acciones que, asimismo, convertimos en protagonistas de su propio cambio por medio del fomento de su participación.
- Con titulares de obligaciones, personal de instituciones estatales y otros agentes obligados a hacer efectiva la consecución del más alto nivel posible de salud en la población.
- Con titulares de responsabilidades: personal de organizaciones de la sociedad civil que promovemos el cambio social por medio de un trabajo de auditoría y rendición de cuentas, así como de acompañamiento en la asunción de las obligaciones por parte de titulares de deberes.



Es decir, nos nutrimos de las relaciones humanas y hay que reconocer que las mismas se basan, en su mayoría, en relaciones de poder visibles e invisibles basadas en el cruce de diferentes variables género, sexo, etnia, edad, categoría profesional, estatus económico, nivel educativo...

Este protocolo pretende ser una herramienta de superación de estas relaciones de poder, al menos actuando desde la prevención y la actuación frente a ellas, en concreto en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.

A fin de reforzar la necesidad e importancia de este documento, cabe indicar que este Protocolo viene a completar una de las demandas surgidas en la organización, tras la elaboración del diagnóstico de género intraorganizacional que se ha realizado en Médicos del Mundo y es una de las propuestas de nuestro Plan de Igualdad.

1. Objetivo

El presente protocolo busca prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o de género en Médicos del Mundo y brindar las herramientas necesarias para hacer frente a situaciones de este tipo que pudieran darse en la asociación.

Para ello se pondrán a disposición de la asociación los mecanismos de actuación pertinentes, se facilitarán las pautas necesarias para identificar dichas situaciones y prevenir y evitar que se produzcan, intentando garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género y poniendo en marcha las medidas cautelares que sean oportunas, para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

2. Ámbito de aplicación

Como se señala en la introducción del presente documento, Médicos del Mundo trabaja tanto con titulares de derechos, como de obligaciones y de responsabilidades – identificando a la asociación dentro de estos últimos -.

Las medidas a adoptar por Médicos del Mundo en relación a este tema van a ser muy diferentes según se produzcan estas situaciones, tanto a nivel nacional como internacional, por unos o por otros actores (personal de MdM, titulares de derechos, obligaciones o responsabilidades). No obstante, el presente documento será de aplicación según la titularidad de su agente: personal contratado, voluntariado, instituciones contrapartes o titulares de derechos con quienes



trabajamos en nuestro quehacer diario. En cada caso, MdM responderá a las situaciones según las competencias de la asociación.

A efectos de aplicación del régimen sancionador fijado en este protocolo y en el Convenio de Oficinas y Despachos, se incorporará tanto en los contratos de trabajo del personal de MdM (sean contratos nacionales o internacionales), como en el Compromiso de Voluntariado y en los Estatutos de MdM una cláusula esencial indicando que Médicos del Mundo considera como una falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo y/o género y actuará aplicando las sanciones oportunas cuando las personas agresoras provengan del nivel técnico, del asociativo o del voluntariado.

3. Responsable de actualización

La actualización del presente protocolo será realizada por la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género, por medio de un proceso colaborativo con la unidad de Desarrollo de Personas y los Departamentos de Operaciones Locales e Internacionales y será validado por la Junta Directiva en Pleno.

4. Posicionamiento de la Asociación

Médicos del Mundo es una asociación con una visión del derecho a la salud desde los enfoques de derechos humanos y de género. Este enfoque supone que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto independientemente de su sexo, género, etnia, religión, etc.

La violencia en el lugar de trabajo es un problema oculto, pero con consecuencias muy tangibles. Un enfoque adecuado para eliminar la violencia en el trabajo implica atacar las causas que dan origen a las prácticas discriminatorias y conocer el contexto en el que esta ocurre.

La postura de Médicos del Mundo sobre el acoso sexual es de tolerancia cero. Esta forma de violencia en el contexto laboral es una cuestión de derechos. Es un ataque a la dignidad de las personas y un obstáculo para la productividad de la organización. En concordancia con lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este es un tema de derechos humanos y un problema de salud, de educación y socio económico. Por lo tanto, se promueve el comportamiento ético de cada miembro de la asociación.



5. Principios del Protocolo

Las garantías para el o la denunciante se fundamentan en el ordenamiento jurídico del país en que se producen los hechos, pero Médicos del Mundo podrá mejorar las medidas establecidas jurídicamente basándose en una serie de principios que se aplicarán durante todo el proceso:

Respeto y protección en las personas

Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las acciones e investigaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el mayor respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Se evitará, en la medida de lo posible, que la persona presuntamente víctima de acoso tenga que relatar los hechos varias veces. Sin embargo, en determinadas ocasiones será necesario repetir los detalles de la ofensa para descubrir la verdad.

Confidencialidad

Las personas implicadas en el proceso tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución de los hechos se realizarán con la debida profesionalidad, confidencialidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda concluir en el menor tiempo posible.

Imparcialidad

El procedimiento debe garantizar la escucha imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas, buscando siempre el esclarecimiento de los hechos.

Protección de la dignidad de las personas afectadas

Se tomarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas.



Prohibición de represalias

Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género. En caso de que se produjera esta situación, se procederá a la tramitación del expediente disciplinario correspondiente, a tenor de lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid y sus correspondientes anexos o la legislación del país en donde se produjeron los hechos para los supuestos en los cuales hubiera implicación de personal nacional sin contrato español. En caso de carecer el país de legislación pertinente, se aplicará el Convenio de Oficinas y Despachos y sus correspondientes anexos. En caso de conflicto entre legislaciones, la Comisión Investigadora decidirá cuál de ellas debe ser la que rija.

Participación

Para el funcionamiento efectivo de este protocolo, se requiere que todo el personal de Médicos del Mundo informe a la organización acerca de los casos posibles de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género dentro de la asociación. Asimismo en caso de denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género todo el personal de Médicos del Mundo ha de colaborar a lo largo del proceso. Para incentivar esta participación proactiva se promoverá un clima de confianza y colaboración como parte de la cultura organizativa.

6. Marco Conceptual

PRIMERO.- Definición

Para efectos de este protocolo, se utilizará la definición de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del gobierno español:

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 (art. 7.1).

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).



En el presente protocolo, incorporamos una tercera definición, la de acoso por razón de género, que se define como cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual y/o su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Todos estos supuestos pueden ser ejercidos por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes no insertas dentro del organigrama institucional (titulares de derechos, de obligaciones y de responsabilidades que no forman parte de MdM).

Estos tipos de acoso comportan actos discriminatorios, como también lo es condicionar un derecho o una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y/ de género. Es una conducta que se presenta con frecuencia y que afecta a muchas personas, principalmente a mujeres. Es un **acto premeditado**, no impulsivo. **No es consecuencia de una provocación** por parte de la víctima. Nadie se expone a la humillación ni a actos de intimidación. **No es una conducta natural**, sino aprendida. No debe considerarse como un juego ni puede ser tomado a broma. Los “piropos” cuando no son aceptados por la persona que supuestamente los recibe, no producen halago alguno, sólo molestia.



Legislación Internacional

El acoso sexual atenta contra lo dispuesto en el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), uno de los pilares de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo acordada en forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998.

En 1985, se reconoció en la Conferencia Internacional del Trabajo que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para quienes lo sufren y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad. Desde entonces la OIT ha señalado que el acoso sexual afecta a la salud y seguridad en el trabajo, es una condición laboral inaceptable y una forma de violencia que se ejerce generalmente en contra de las trabajadoras. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (Núm. 169) de la OIT también prohíbe específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia contra las mujeres incluyendo el acoso sexual, que se prohíbe en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b), y alienta a que se establezcan sanciones penales, civiles, y otros tipos de sanciones administrativas y a que se sigan enfoques de tipo preventivo para eliminar la violencia contra las mujeres (art. 4.d-f). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) exige a los Estados Parte que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social (art. 7-16).

Además, el párr. 178 de la Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra las mujeres y pide a los diversos agentes, como el gobierno, las empresas, los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que las empresas elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.



Legislación Internacional (Continuación)

En 1987, la Comisión Europea publicó el primer informe sobre acoso sexual (Informe Rubenstein) para dar a conocer el estado de la cuestión en sus diferentes estados miembros de la Unión Europea. A partir de estos datos se elaboró el Código de Conducta, el cual recoge las medidas que deben implantarse para combatir el acoso sexual en los centros de trabajo. Sin embargo, estas medidas no tienen carácter vinculante.

Por otro lado, el Parlamento y el Consejo Europeo aprobaron la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África obliga a los Estados Parte a tomar las medidas pertinentes para: Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades y acceso en el ámbito de la educación y la formación / Proteger a las mujeres frente a todas las formas de abuso (incluido el acoso sexual) / Garantizar la transparencia en la contratación, la promoción y el despido de mujeres, y combatir y sancionar el acoso sexual en la educación y el lugar de trabajo.

La Organización de los Estados Americanos trata el acoso sexual como una cuestión de violencia contra las mujeres. En consecuencia, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) ratifica el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, y exige a los Estados que sancionen y promulguen normas jurídicas para proteger a las mujeres frente al acoso y otras formas de violencia. El artículo 2 afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar constituye violencia contra las mujeres.

El Consejo de la Liga Árabe está poco a poco adaptando la Carta Árabe de Derechos Humanos del año 2003 a los estándares internacionales de derechos humanos, incluyendo los principios de no discriminación y de igualdad entre sexos en sus disposiciones.



SEGUNDO.- Tipos de acoso

Desde el punto de vista de la teoría de género y de la normativa jurídica, se distinguen diversas formas de acoso sexual clasificadas según los siguientes criterios¹:

- El grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada, o del ambiente creado en torno a ella.
- La cuantificación del acoso y la percepción de quien lo describe, señala o denuncia.

| Según el grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada o del ambiente creado en torno a ella: | |
|---|--|
| Acoso de intercambio o chantaje sexual (Quid Pro Quo / Vertical) | <p>Cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral o de otro tipo para que acceda a comportamientos de connotación sexual. Por ejemplo, aumento de sueldo, promoción, mejor atención en los servicios, aprobación de un proyecto, acceso a formación o incluso la permanencia en el empleo.</p> <p>Este tipo de acoso implica abuso de autoridad pues las personas que acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales, vitales o de otro carácter de la persona acosada. A este tipo de acoso también se le denomina “acoso vertical” debido a que lo practican activamente las personas con una posición superior.</p> |
| Acoso ambiental o ambiente laboral hostil / Horizontal | <p>La conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.</p> <p>En este tipo de acoso, la posición superior no es determinante. Es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel jerárquico o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma. Se le denomina también, “acoso horizontal”.</p> |
| Según la cuantificación del acoso y la percepción de quien lo describe, señala o denuncia: | |
| Acoso técnico | Corresponde a situaciones de acoso a juicio de personas expertas, sufridas por una persona, independientemente de que ésta lo considere o no acoso sexual. |
| Acoso declarado | Son situaciones sufridas y percibidas por la persona que las padece como acoso sexual o acoso por razón de sexo. |

¹ Adaptación de “Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención”, Instituto Navarro para la Igualdad.



TERCERO.-Conductas asociadas al acoso y sus tipologías

Las tipologías del acoso sexual pueden ser de carácter verbal, no verbal y físico. A continuación se presenta una lista de comportamientos según la tipología²:

| Acoso sexual | |
|--------------|---|
| Tipología | Comportamientos |
| Verbal | <ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas. • Llamadas de teléfono ofensivas. • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post-ruptura. • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas. |
| No verbal | <ul style="list-style-type: none"> • Mirar de forma lasciva. • Realizar gestos obscenos. • Silbidos. • Presentar objetos pornográficos o dejar en los ordenadores de la asociación material pornográfico para que la persona lo vea. • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. |
| Físico | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos e innecesarios. • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental de los cuerpos. • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados). • Violencia física. |

² Adaptación de “Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partido para la acción-prevención”, Instituto Navarro para la Igualdad.



| Acoso por razón de sexo y/o género | |
|------------------------------------|---|
| Tipología | Comportamientos |
| Verbal | <ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo u orientación/identidad sexual. • Asignar a una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo u orientación/identidad sexual. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista y heterosexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo u orientación/identidad sexual. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o conductoras). • Denegar permisos a los cuáles tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo u orientación/identidad sexual. |
| No verbal | <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio. • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de la pertenencia a otro u otro sexo o por su orientación/identidad sexual. |
| Físico | <ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos. • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. |

CUARTO.- Costes del acoso sexual y por razón de sexo y/o género

El acoso sexual tiene costes a distintos niveles³:

| Personales | Laborales | Sociales |
|--|--|---|
| <p>Sufrimiento Psicológico, como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima;</p> <p>Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales;</p> <p>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, como abuso de drogas y alcohol;</p> <p>Víctimas abandono de la organización o suicidio.</p> | <p>Disminución de la productividad de la organización, debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • juicio injusto • peligro del trabajo en equipo • desmotivación • absentismo <p>No habrá candidaturas para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual o no se acercarán otros titulares a la organización.</p> <p>El progreso y la innovación en el seno de la empresa están amenazados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo.</p> | <p>Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas;</p> <p>Costes por invalidez para las personas discapacitadas;</p> <p>Gastos en procesos legales y penales;</p> <p>Denegación del acceso de las mujeres y las personas en general de identidad y orientación sexual no heterosexual a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por una visión patriarcal;</p> |

³ Adaptación de la OIT.



7. Procedimientos Institucionales⁴

Con el fin de prevenir y eliminar cualquier tipo de forma de acoso sexual o por razón de sexo y/o género, Médicos del Mundo ha establecido medidas preventivas así como procedimientos de gestión de quejas/incidentes.

Cabe resaltar que el acoso sexual o por razón de sexo y/o género puede ocurrir en el quehacer diario, ya sea trabajo en la oficina, viajes de misiones, reuniones fuera de la oficina, etc.

Este protocolo representa un avance más en la tarea de Médicos del Mundo de ofrecer un entorno laboral sin violencia y libre de casos de acoso sexual y por razón de sexo y/o género.

PRIMERO.- Medidas preventivas: Procedimiento de comunicación y sensibilización

Médicos del Mundo ha incluido el tema de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género como parte del plan de acción de las Unidades de Desarrollo de Personas y Transversalización de Derechos Humanos y Género y los Departamentos de Operaciones Locales e Internacionales. Dentro de los briefing que se desarrollan en MDM, tanto al personal contratado como al asociativo y al voluntariado, se incluyen herramientas para que los equipos puedan identificar situaciones de acoso, así como los principios de tolerancia cero frente al mismo. Asimismo, en el Plan de Igualdad aprobado por la Junta Directiva el 15 de diciembre de 2012 y en el Plan Estratégico 2012-2015 se considera la importancia de la gestión de los recursos humanos y la búsqueda de mecanismos que lleven a una mejora de las capacidades personales, siendo uno de estos el presente protocolo.

La prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género dentro de una organización contribuirá a prevenir actitudes y comportamientos de este tipo. El objetivo es brindar no sólo los conocimientos sino también las herramientas para su detección temprana y actuación frente a este tipo de situaciones. Asimismo se busca favorecer un clima organizacional de igualdad y respeto por el personal de la asociación, por lo que, algunas medidas preventivas serán:

- Envío por correo electrónico del protocolo a cada persona que se integra en la asociación.
- Existencia de un ejemplar en formato papel en cada una de las oficinas y delegaciones de Médicos del Mundo.

⁴ Ver en Anexo I: Ciclo del Proceso.



- Formación específica para la presentación y explicación del protocolo, como parte del briefing. Incorporación en el kit Log-Admin el presente protocolo y sus anexos para facilitar su acceso.
- Presentación de noticias anuales sobre la puesta en marcha y seguimiento del protocolo en los boletines informativos y la página web de Médicos del Mundo.
- Elaboración de un informe anual que incluya las principales conclusiones en la memoria de MdM.
- Incorporación del tema de violencia de género y de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, dentro del Plan de Formación en Género y Derechos Humanos de la organización, a cargo de las Unidades de Desarrollo de Personas y Transversalización de DDHH y Género.
- Visibilización del protocolo en todas las áreas con afiches y otros materiales.
- Organización de talleres cortos y sesiones formativas de sensibilización sobre los temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, en los que puedan proyectarse videos, películas y utilizar otro tipo de materiales visuales y educativos.

SEGUNDO.- Procedimientos de actuación organizacional

Médicos del Mundo garantiza que el sistema de intervención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género será equitativo y justo. El plazo desde el inicio hasta la finalización del proceso no podrá superar los 30 días. El proceso consta de los siguientes pasos:

Paso 1: La persona que se siente acosada denuncia el acoso

La persona presuntamente acosada deberá presentar su denuncia formal, por correo electrónico o por escrito y firmada o a través de su correo personal. En el supuesto de que la persona presuntamente acosada no pertenezca a la asociación, pudiendo ser una persona titular de derechos, de obligaciones o de responsabilidades, cualquier integrante de MdM que haya tenido fundado conocimiento del hecho podrá presentar la denuncia.

La denuncia se presentará ante alguna de las personas que ocupan los siguientes cargos: Coordinación de la Unidad de Desarrollo de Personas, Coordinación de Logística Operacional,



Coordinación de país, Coordinación de Sede o Regional o Desk. De manera inmediata se remitirá al Comité de Dirección la denuncia para su valoración y decisión, que podrá resultar en uno de los dos escenarios siguientes:

- a. Evalúa improcedente la denuncia y contacta con la persona denunciante para exponerle las razones por las que su denuncia ha sido rechazada.
- b. Acepta la denuncia y encarga la constitución de la Comisión de Investigación correspondiente, adoptando al mismo tiempo, y de forma inmediata, las medidas preventivas que se consideren oportunas para proteger a la presunta víctima de acoso en tanto se adopta una resolución.

En caso de que se haya cometido un delito, habrá que proceder conforme a la legalidad vigente que sea de aplicación en el territorio en el que acontecen los hechos. Si es necesario, se le debe ofrecer a la persona que alguien le acompañe a realizar la denuncia.

Si no se quiere informar a un/a responsable, se contactará con la Unidad de Desarrollo de Personas, que podrá dar consejo sobre la ayuda apropiada.

En muchas ocasiones, resulta útil guardar alguna información por escrito sobre el incidente, principalmente las fechas, el contenido de las conversaciones y las y los testigos. Es importante no dejar estas notas en el trabajo ni en lugares en los que las puedan encontrar.

En los casos en que se haya producido una agresión sexual o violación, independientemente de que haya habido implicación o no en el caso de integrantes de MdM, titulares de derechos y/o de obligaciones con quienes trabajamos, la persona que ha tenido conocimiento del hecho debe buscar a una persona comprensiva, del mismo sexo que la víctima, para consolarla y para proceder según lo estipulado legalmente ante casos de violación en el país en que se encuentre. En estos casos es conveniente que un médico o médica, si es posible del mismo sexo que la presunta víctima, la examine lo antes posible, conforme a los procedimientos que estén establecidos legalmente, por si fuera necesario un tratamiento urgente. Puede necesitar un tratamiento contra infecciones de transmisión sexual, principalmente el VIH, para prevenir el embarazo o la cura o tratamiento de heridas o de la hepatitis B.

El nombre de la presunta víctima debe ser confidencial. Hay que informar a la policía, siempre que la persona lo consienta, para poder investigar el delito. Puede ser necesario que reciba



apoyo de una persona especialista (pedir la opinión de un/a médico/a y consultar a la persona que ha sufrido la agresión sobre el tema). Cuando la persona así lo consienta, se podrá solicitar un certificado médico pues en caso de denuncia facilitaría la consecución de pruebas.

Para los supuestos en que la víctima sea una persona contratada, hay que tener en cuenta que probablemente la presunta víctima necesite que le concedan una baja rápidamente para poder recuperarse. Si así lo solicita la presunta víctima, y cuando víctima y/o persona agresora formen parte de MdM, se le facilitará irse de la zona de forma definitiva o temporalmente. La Coordinación General o la Dirección en quien se delegue, debe estar pendiente de darle todo su apoyo y de llegar a un acuerdo adecuado sobre el futuro inmediato de la persona.

La agresión sexual y sus secuelas pueden constituir una experiencia aterradora. Las víctimas suelen reaccionar con una mezcla de miedo, rabia y vergüenza y tienen dificultades para hablar de la agresión o para buscar ayuda.

La gestión de una violación debe ser confidencial. La voluntad de la persona que ha sido presunta víctima de la agresión debe marcar la conducta que se siga para gestionar el incidente.

La persona agredida debe decidir si desea denunciar o no el crimen. Si lo hace, probablemente la policía haga preguntas detalladas sobre la agresión. En algunos casos, la policía se comporta de forma muy profesional y trata a la persona que ha sufrido la agresión con dignidad y respeto. Sin embargo, otras veces puede resultar menos sensible.

Es posible que la presunta víctima reaccione de distintas formas: teniendo pesadillas e insomnio, pérdida de apetito, cambios de humor, sentimiento de culpabilidad, dificultades para tomar decisiones e, incluso, puede llegar a no soportar que nadie la toque. Prácticamente cualquier reacción es normal y se necesita tiempo para recuperarse.

Es importante recordar que no estamos solos ni solas. Suele resultar útil hablar del tema con una persona comprensiva del mismo sexo. Es importante intentarlo, si podemos hacerlo. Una experiencia traumática puede desestabilizar a cualquier persona. No hay ninguna razón para avergonzarse. La presunta víctima no es culpable y no está sola. Podemos pedir ayuda, así que no debemos dudar en solicitarla si lo necesitamos.

Las personas testigo de la violación y de la violencia sexual y las compañeras y compañeros de la víctima de la agresión también estarán afectados y deberán recibir un apoyo adecuado.



Puede ser útil realizarles un seguimiento. El apoyo de amistades cercanas y/o compañeros/as resulta esencial. La persona responsable del grupo debe asegurarse de que se les proporciona dicho apoyo y, si es necesario, la ayuda de un/a especialista.

En el caso de que haya estado implicada en la agresión sexual o violación personas de MdM, titulares de derechos y/o de obligaciones con quienes trabajamos, se procederá igualmente a abrir una Comisión de Investigación si la víctima está de acuerdo con ello.

Paso 2: Conformación de Comisión de Investigación:

En caso de que el Comité de Dirección acepte la denuncia, encargará la constitución de una Comisión para evaluar el caso conformada por la Coordinación de Desarrollo de Personas, la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género, y la Vocalía de Igualdad.

Estas cuatro personas propondrán otras dos entre los trabajadores y trabajadoras del centro del trabajo al que esté adscrita la persona de MdM implicada, y en su defecto entre las personas de la Junta donde se ubique la sede del centro. En el caso de que las personas implicadas (víctima y agresora) pertenezcan a distintos centros de trabajo, se elegirá a una persona de cada centro.

Dado que el tema puede tener una complejidad legal importante, la Comisión decidirá la pertinencia de incluir también a un abogado/a o una persona con expertise en los temas que considere necesario para el adecuado análisis y resolución del caso.

Se asegurará que haya una presencia equilibrada de ambos sexos (al menos el 40% de cada uno de los sexos) y se garantizará que las personas integrantes de la comisión gocen de la credibilidad necesaria tanto para la persona presuntamente acosada como para la presuntamente acosadora para poder integrar la misma. Para ello, se aplicarán los siguientes **criterios de participación** en la comisión, que permitan excluir por motivos objetivables a aquellas personas que puedan suponer una barrera para el correcto desarrollo del proceso o pudieran generar desconfianza para las partes implicadas:

- Existencia de una relación de parentesco entre la persona candidata a participar en la Comisión y alguna de las personas implicadas.
- Que existan antecedentes de conflicto laboral o personal entre la persona candidata a participar en la Comisión y alguna de las personas implicadas.



Una vez evaluada la denuncia, pueden darse dos opciones:

- No admitir la denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento por parte de la Comisión de Investigación.

Paso 3: Investigación y Medidas Preventivas y de Apoyo

Es muy importante que, desde el momento de la denuncia y mientras se desarrolla el proceso, se adopten las medidas oportunas para proteger de forma adecuada los derechos de la persona denunciante y denunciada.

La persona denunciante tendrá derecho a que se adopten unas medidas cautelares que la protejan de la persona presuntamente acosadora en tanto se resuelve el caso. Además, se le proporcionará atención y cuidado adecuados según los casos para ayudarla a superar la supuesta agresión.

Por su parte la persona denunciada tendrá derecho a ser tratada sin menoscabo de su dignidad, ni represalias o juicios en tanto se determina su implicación en los casos denunciados.

Ambas partes tendrán derecho a la confidencialidad y diligencia debidas en el caso y contar con un proceso justo y objetivo reflejado en la composición de la Comisión y en la transparencia del proceso.

La Comisión de Investigación realizará el análisis del caso, recabando información de diferentes fuentes y definiendo las medidas preventivas que consideren oportunas.

La investigación tendrá un carácter exhaustivo con el fin de conseguir pruebas que sustenten la denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género. Esta investigación se realizará con estricta confidencialidad e imparcialidad, asimismo con respeto a la sensibilidad de las personas implicadas. Se solicitará la participación de las personas involucradas (persona presuntamente responsable, persona presuntamente víctima y testigos o personas de interés, en el caso de que existieran), así como del GRIP (Grupo de Intervención Psicosocial) con el fin de que colabore con el caso, teniendo su participación carácter meramente consultivo.



Durante el proceso, la persona denunciante como la denunciada tienen el derecho de elegir a una persona que les acompañe.

Se propiciará un clima y una cultura organizativa que promueva la prevención y denuncia de las situaciones de acoso, instando a las personas voluntarias y contratadas a colaborar en esta labor.

De ser necesario, durante el procedimiento y hasta su cierre, la Comisión de Investigación podrá proponer de forma preventiva la separación de la persona presuntamente acosada y la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y adecuadas a las circunstancias del caso, como por ejemplo apoyo psicológico por parte del GRIP. En todo momento se buscará proteger a la presunta víctima de cualquier tipo de represalias o cualquier otra acción por parte de la persona presuntamente acosadora.

Estas medidas, no podrán suponer, ni para la persona denunciante ni para la denunciada, un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas, salvo que exista delito que conlleve la actuación legal y penal que establezca la legislación que sea de aplicación. En caso de que una de las medidas preventivas sea el cambio de puesto de trabajo, el Comité de Dirección tomará la decisión oportuna, tras escuchar a las partes, velando por la protección adecuada a las personas implicadas y minimizando el impacto para el correcto funcionamiento de la asociación.

Cuando haya implicación de titulares de derechos, de obligaciones y/o responsabilidades en el caso, la Comisión de Investigación decidirá qué medidas preventivas adoptará mientras estudia el caso, sin contravenir la legalidad vigente en el país en el que se encuentra:

Paso 4: Cierre del caso

Al finalizar la investigación, la comisión de Investigación emitirá un informe de incidentes⁵ con las conclusiones del proceso y las propuestas de actuación que consideren oportunas. Este informe será remitido al Comité de Dirección que, tras valorar las recomendaciones de la Comisión decidirá las medidas a adoptar en cada caso.

En virtud de las conclusiones, el informe al menos indicará alguna de las siguientes medidas:

⁵ Ver Anexo III: Modelo de Informe de Incidentes.



- Propuesta de archivo de la denuncia: por desistimiento de la persona denunciante (aunque se continuará con la investigación de la denuncia si se detectan indicios de acoso) o por falta de indicios.
- Propuesta de amonestación u otras medidas en los casos en que no medie una relación laboral entre la persona denunciada y la asociación. Solicitud de apertura del expediente disciplinario, en el caso de que exista una relación contractual, según el marco sancionatorio dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid y sus correspondientes anexos o la legislación del país en donde se produjeron los hechos, para los supuestos en los cuales hubiera implicación de personal nacional sin contrato español. En caso de carecer el país de legislación pertinente, este protocolo formará parte del contrato, y se establece como derecho supletorio las directrices establecidas en el Convenio de Oficinas y Despachos y sus correspondientes anexos aplicables a Médicos del Mundo-España. Para los casos en los que no medie una relación contractual, la Comisión estudiará en cada caso las medidas a adoptar, tomando en cuenta el tipo de relación que medie entre la persona denunciada y la Asociación.

La apertura de expediente disciplinario podrá producirse:

- si del análisis del caso resulta que los datos aportados o los testimonios son falsos.
- por haber cometido una falta muy grave de acoso con las correspondientes medidas correctivas, en caso de que existan indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género.
- si del análisis del caso se dedujera que se ha cometido alguna otra falta, distinta al acoso sexual o por razón de sexo y/o género.

La resolución adoptada se enviará por escrito tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, para que en el plazo de cinco días calendario puedan presentar alegaciones en caso de no estar de acuerdo.

En caso de presentarse alguna alegación, la Comisión se reunirá para analizar y decidir si se abre el caso nuevamente para recibir más información.



Paso 5: Determinación de sanciones

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o género son infracciones muy graves con las consecuentes medidas disciplinarias tal y como se establecen en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid⁶. Las Coordinaciones Regionales deberán informarse sobre la legislación nacional al respecto, a fin de determinar el marco sancionatorio en el ámbito laboral (legislación nacional y en caso de no existir, Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de Madrid) que deberá regir las relaciones laborales dentro del equipo.

Cuando haya implicación de titulares de derechos, de obligaciones y/o responsabilidades en el proceso, la Comisión de Investigación decidirá qué medidas adoptará: hablar directamente con la persona acosadora, si no pertenece a MdM, informando de la resolución de la Comisión y de las medidas a adoptar (notificación a su superior/a jerárquico/a solicitando que nos informe de las medidas que piensa tomar, denegación de la entrada en la oficina para evitar situaciones de acoso, solicitar que se cambie a esa persona como interlocutora con MdM...).

Todo esto, junto con el apoyo a la presunta víctima, que se determinará en cada caso, de las acciones legales que considere llevar a cabo, en caso de así decidirlo.

TERCERO.- Seguimiento y evaluación

La Unidad de Desarrollo de Personas se encargará de realizar el seguimiento de los casos, asegurando el cumplimiento de las medidas disciplinarias establecidas en el informe de incidentes (de cierre de caso). Asimismo creará un fichero confidencial con los expedientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género. Este archivo será debidamente custodiado, con total confidencialidad, por la Coordinación de la Unidad de Desarrollo de Personas una vez se haya cerrado el caso y no podrán existir copias ni reproducciones parciales o totales.

Este protocolo será evaluado cada dos años con el objeto de verificar su cumplimiento y calidad de implementación. Para ello se designarán dos personas que hayan participado en las Comisiones de Investigación en los dos últimos años, las cuales tendrán que elaborar un informe

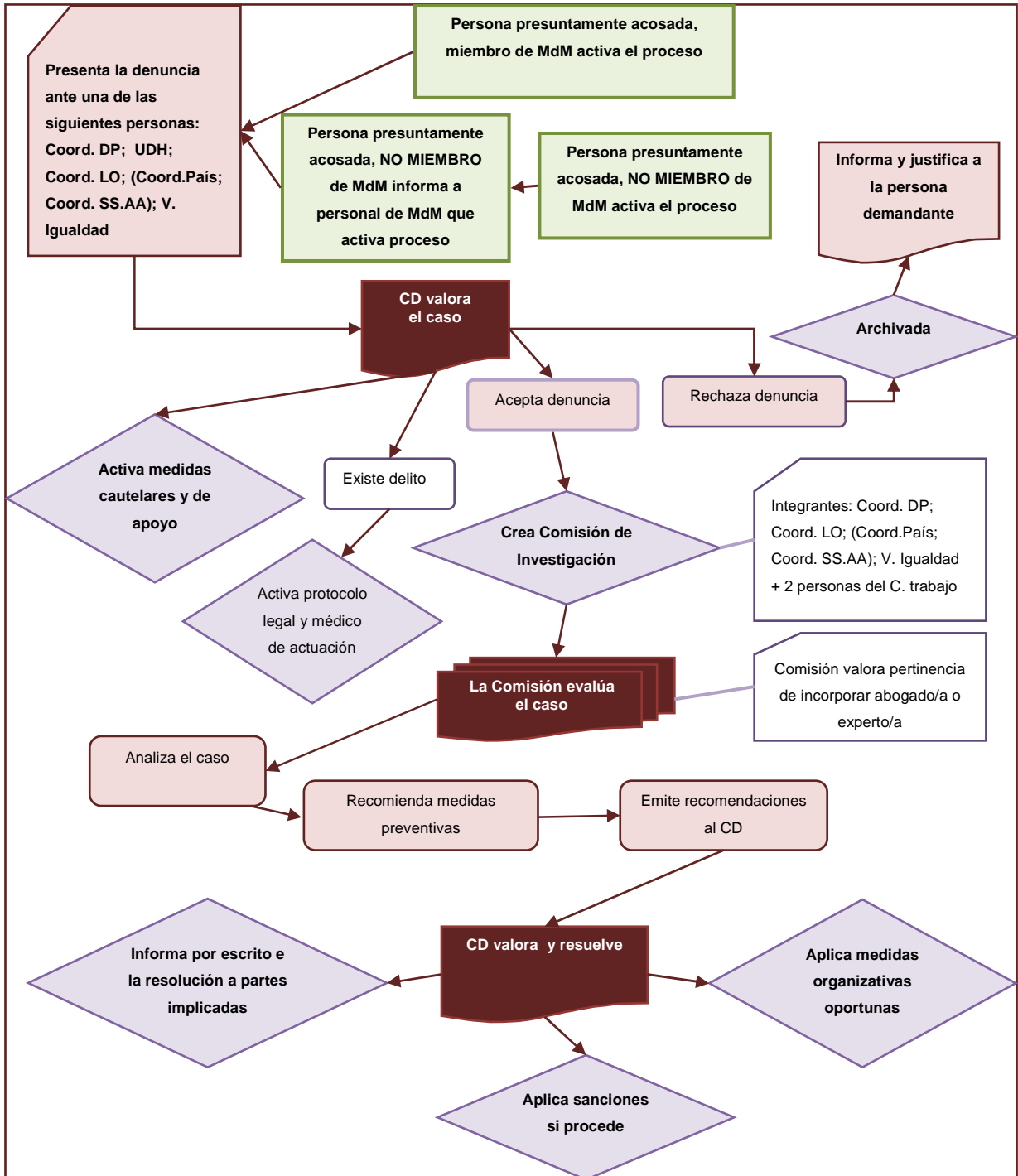
⁶ ver Anexo II: sanciones por acoso (estas sanciones son las que recoge el actual Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid pero que en sus sucesivas actualizaciones, podrá sufrir modificaciones, rigiendo en ese caso, la última versión del Convenio).



que se presentará al Comité de Dirección, quién rendirá cuentas oportunamente ante los órganos de gobierno de la asociación sobre la aplicación y cumplimiento del Protocolo, como parte del seguimiento de las políticas internas de la asociación.



Anexo I: Ciclo del Proceso





Anexo II: Sanciones por Acoso⁷

Art. 33º Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

(...)

6. El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo (*y/o en el género, a tenor del presente protocolo*) que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros o compañeras, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. (...)
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 34º Sanciones.

(...)

3. Faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 2. Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 3. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

⁷ Estas sanciones son las que recoge el actual Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid pero que en sus sucesivas actualizaciones, podrá sufrir modificaciones, rigiendo en ese caso, la última versión del Convenio. Texto completo disponible en: http://www.bocm.es/bocm/Satellite?blobcol=urlordenpdf&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=C_M_Orden_BOCM&blobwhere=1142600033759&ssbinary=true



4. Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 5. Despido.
2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, categoría profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras y en la empresa.

Art. 35º Régimen Sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.
2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores y trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de; a) miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal; ó b) Delegado/a Sindical. En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa al resto de integrantes del Comité de Empresa ó Delegados/as de Personal ó Delegados/as Sindicales, si los hubiere.
3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por la jefatura correspondiente de la empresa, quien designará la persona que instruirá el mismo. Tras la aceptación de esta persona, se procederá por ésta a tomar declaración a la trabajadora o trabajador afectado y, en su caso, a quienes hayan sido testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos. La instrucción podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la trabajadora o trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa ó Delegados/as de Personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que la instrucción acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse a la persona interesada por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave,



- la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.
4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadoras y trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionar habrá de darse trámite de audiencia a las y los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados o delegadas sindicales.
 5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador o trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.



Anexo III: Modelo de Informe de Incidentes⁸

INFORME DE INCIDENCIA

Detalles:

| | |
|----------------------------|--|
| Fecha | |
| Lugar | |
| personas implicadas | |

Tipo de Acoso⁹:

| Identificar si es acoso sexual, por razón de sexo o por razón de género: | | |
|--|--------------------------------------|--|
| Según Agente | Según Indentificador/a | Según Comportamiento (Detallar tipología) |
| Vertical (identificar persona/s) | Técnico (identificar persona/s) | Verbal |
| Horizontal (identificar persona/s) | Declarado (identificar persona/s) | No Verbal |
| | | Físico |

Consecuencias del Acoso:

| | | |
|--|--|---|
| | Estrés Postraumático | Pérdida de trabajo, vida social y personal... |
| | Culpabilización de la Víctima | Ansiedad |
| | Pérdida de autoestima | Depresión |
| | Pérdida de confianza en otras personas | Enrarecimiento clima laboral |
| | Tensión en sus relaciones | Otros: |

⁸ Adaptación del Informe de Incidentes de Seguridad de Médicos del Mundo - España

⁹ Para cumplimentar este cuadro, importante revisar las tipologías que aparecen en el Capítulo 6. Marco Conceptual puntos Segundo y Tercero.



Detalles del caso:

| |
|--|
| Breve descripción del caso |
| |
| ¿Dónde se produjo el o los incidentes? |
| |
| ¿Se sabe quiénes son las y/o los agresores? |
| |
| Quién comunica el caso |
| |

Gestión del incidente:

| |
|--|
| Repercusión del incidente en las actividades de Médicos del Mundo |
| <i>Repercusión en las personas:</i> |
| <i>Repercusión operacional:</i> |
| <i>Repercusión en la organización:</i> |
| Factores que contribuyeron al incidente |
| <i>¿Se había identificado el riesgo?</i> |
| <i>Implementación de los procedimientos de seguridad:</i> |
| <i>Aplicación de estos procedimientos:</i> |



| |
|--|
| ¿Qué papel tiene Médicos del Mundo en el caso (víctima y/o victimario)? |
| |
| ¿Qué papel tienen titulares de derechos, obligaciones y/o responsabilidades (víctima y/o victimario)? |
| |

Recomendaciones, actuaciones necesarias y actuaciones realizadas:

Informe redactado por:

| | | | |
|---------------|--|---------|--|
| Nombre: | | Puesto: | |
| Firma: | | Fecha: | |
| Aprobado por: | | Puesto: | |
| Firma: | | Fecha: | |



BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román y Juan A. Ligeró. *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Secretaría Confederal de la Mujer, CC.OO. Madrid, 2000.

CC.OO. Extremadura. *Guía para la elaboración de un protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*.

Cruz, Adrienne and Sabine Klinger. *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*. Geneva, International Labour Organization 2011. Recuperado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155763.pdf (6/03/2013)

D. Chapell and V. Martino. *Violence at work*. International Labour Office. Geneva, 1998.

Di Martino, B. Hoel, H. Cooper, C.L. *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland, 2003.

Fundación Mujeres. *Acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad. Madrid, 2010.

Garrosa Hernández, Eva (investigadora principal). *Violencia laboral contra las mujeres: Análisis del Problema en el sector servicios (año 2007-año 2010)*. Universidad Autónoma de Madrid.

Generalitat de Catalunya. Department de Treball. *La prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa. Un instrumento para definir, implementar y comunicar un protocolo contra el acoso en el seno de la empresa*. 2009.

Instituto Navarro para la Igualdad. *Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención*. Pamplona, 2012.

Mejías García, Ana María. *El acoso sexual en el trabajo: análisis y propuestas para su prevención*. UGT-PV. Valencia, 2001.

Oficina Internacional del Trabajo. *Manual de autoaprendizaje Acoso Sexual. Legislación y procedimientos de aplicación*. Santiago, 2006.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo*.



Organización Internacional del Trabajo (OIT). **La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96a reunión, 2007.

Romero Rodríguez, Manuela. **El acoso sexual en el ámbito laboral.** NJBosch. 2006.

Secretaría Confederal de la Mujer, CC.OO. **Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo.** Madrid, 2003.

Universitat de Valencia. **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universitat de Valencia.** España, 2011.

REFERENCIAS WEB

Detener la violencia en el trabajo. Declaración del Director General de la OIT con ocasión del Día Internacional de la Mujer.

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_206139/lang--es/index.htm (6/03/2013)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Igualdad y Discriminación.

<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm> (25/04/2013).