

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, preferencia sexual o por cualquier otra situación de discriminación y otras situaciones y conductas conflictivas.

Índice

1. Introducción

2. Marco legal y normativo

3. Objetivos y ámbito de aplicación

4. Marco conceptual y definiciones

5. Comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento en casos de acoso

6. Medidas de prevención y detección

7. Garantías y principios rectores del proceso de investigación

8. Procedimiento de actuación frente a un caso de acoso

9. Procedimiento de actuación por conductas de impacto colectivo y situaciones de malestar o conflicto

Anexo:

- Modelo de comunicación y/o denuncia
- Modelo de confidencialidad
- Modelo de consentimiento

1. Introducción

Desde sus inicios, Movimiento Sumar tiene entre sus principios fundamentales el feminismo y, por tanto, la lucha por la igualdad y la transformación social.

En coherencia con esto defendemos que el feminismo ha de atravesar todos los niveles, espacios y políticas de nuestra organización. Somos conscientes, sin embargo, del reto que esto supone ya que, en política --incluso en los espacios progresistas y con voluntad transformadora-- perviven elementos y rasgos patriarcales, que determinan conductas, procedimientos y formas de actuar machistas y androcéntricas.

Movimiento Sumar entiende además el feminismo desde una mirada y enfoque interseccional. Por ello, defiende que no basta con analizar una única estructura de poder, sino que es necesario también comprender cómo interactúan y se alientan entre sí diferentes sistemas de opresión, vinculados al género, la clase, la orientación sexual, la diversidad funcional, la raza, la nacionalidad o la edad.

Las violencias machistas, racistas y LGTbifóbicas atentan contra los derechos humanos fundamentales. Y son fruto de desigualdades estructurales (políticas, económicas, jurídicas, culturales, etcétera.)

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género y preferencia sexual son manifestaciones graves y persistentes de las violencias machistas. Al igual que ocurre con otras violencias y discriminaciones estas permanecen demasiadas veces invisibilizadas, normalizadas o no problematizadas.

Atendiendo a la apuesta por un feminismo interseccional, este protocolo quiere dar respuesta a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de identidad o expresión de género y preferencia sexual, pero también a situaciones de acoso de vinculadas con otros ejes como de desigualdad y discriminación como la raza, la procedencia, la religión, la edad, la diversidad funcional, etc.

Este protocolo parte además de una perspectiva de justicia feminista que aspira a la transformación estructural y pone, por tanto, en el centro la prevención, la reparación, el acompañamiento y la garantía de no repetición. Una justicia feminista que pone el foco en la estructuralidad de las violencias machistas y las relaciones de poder frente a la tentación de considerarlas un problema individual.

Por ello, este protocolo, además de plantear respuestas ante situaciones de acoso, también busca abordar aquellas conductas o situaciones de conflicto que, sin constituir una forma de acoso, sí tienen un impacto negativo tanto individual como colectivo al generar o potenciar dinámicas políticas, organizacionales, laborales e interpersonales no igualitarias e irrespetuosas que limitan o impiden la participación y el desarrollo de determinadas personas --especialmente mujeres o personas LGTBIQ+, racializadas, migrantes, con discapacidad, jóvenes o de mayor edad-- dentro la organización.

En este sentido, este protocolo tiene también como finalidad contribuir a la creación y gestión de espacios organizativos participativos, igualitarios y no discriminatorios ni

excluyentes, el fomento de relaciones basadas en los buenos tratos, los cuidados, el respeto y la empatía y la promoción de una gestión democrática de los conflictos.

Este protocolo no se concibe como un instrumento cerrado o un punto final, sino como el inicio de un proceso permanente de construcción y pensamiento colectivo. Por ello, habrá de ser actualizado y mejorado en base a las necesidades, cambios y experiencias.

2. Marco legal y normativo

A lo largo de las últimas décadas se han producido avances legales y normativos en el abordaje del acoso en el ámbito de las relaciones laborales y de las organizaciones, tanto a nivel internacional como en España.

Así, a nivel internacional, por ejemplo, son de obligada referencia diversos instrumentos normativos de Naciones Unidas, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales No 19 y No 35, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing o los convenios de la OIT – Número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación o el número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo–.

En el ámbito de la Unión Europea, existen diversas directivas que abordan la cuestión del acoso e igualdad de trato y la prohibición de discriminación de género. Así, cabe destacar la Directiva 2002/73/CE –refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE– del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, que establece que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual “son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres” y “se considerarán discriminación por razón de sexo”.

Asimismo, en 2024 se aprobó la Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Esta norma incluye, por ejemplo, el ciberacoso y la incitación a la violencia o al odio por medios cibernéticos así como la garantía por parte de los Estados de apoyo especializado para las víctimas de acoso sexual en el trabajo.

Por último, es importante señalar también el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

En el contexto español, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estableció la obligatoriedad de medidas de prevención y abordaje del acoso. Así señalaba que las empresas debían promover condiciones de trabajo que evitasen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y poner en marcha medidas específicas para prevenirlos y para dar rienda suelta a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

Con la aprobación de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se amplió el marco conceptual y de actuación al señalarse que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras

conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital”.

Con respecto al acoso por razón de identidad y expresión de género, preferencia sexual o de otra naturaleza, es fundamental la aprobación de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Una ley que viene a ampliar y mejorar la anterior Ley 11/2014, de 10 de octubre.

Así, Ley 4/2023 incluye un artículo específico sobre la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas que indica que estas, en caso de contar con más de cincuenta personas trabajadoras, deberán tener “un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI”.

En este sentido, hay que reseñar la aprobación por parte del Consejo de Ministros y Ministras en octubre de 2024 del Real Decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En el mismo, se recogen los apartados a los que como mínimo deberá ajustarse la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Además de estas leyes específicas es importante destacar que la normativa específica laboral también incluye disposiciones con respecto al acoso. Así, el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores indica que las personas trabajadoras tienen derecho “al respeto de su intimidad ya la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, mientras que el artículo 17 hace alusión al derecho a no ser discriminadas. Además, la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales tipifica también el acoso como problema de salud laboral.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

En relación al marco normativo e ideológico interno de Movimiento, en su I Ponencia Organizativa, aprobada en la asamblea de marzo de 2024, se recoge el feminismo como uno de sus principios organizativos básicos y se señala además que este, junto con la búsqueda de la igualdad y la incorporación de una mirada interseccional, son ejes prioritarios.

Asimismo, en el Código Ético se recoge la no tolerancia ante “ningún tipo de comportamiento o actuación machista, LGTBIfóbica, racista o discriminatoria, constituyendo estas actitudes una falta grave que deberán ser sancionada conforme al procedimiento establecido en los Estatutos y en la normativa interna”.

3. objetivos y ámbito de aplicación

3.1. Objetivos

- Desarrollar en Movimiento Sumar una cultura que prevenga y evite situaciones de acoso – especialmente machistas y contrarias a la libertad sexual – y/o relacionadas con ejes de desigualdad como procedencia, raza, edad, clase social, diversidad funcional o corporal, etc. Para ello, la cultura organizacional de Movimiento Sumar velará por llevar a cabo, entre otras, acciones de sensibilización y campañas concretas de concienciación para prevenir situaciones de acoso, pero también y dar a conocer los mecanismos de los que se dota para abordarlos
- Dotar a la organización de un instrumento de actuación frente a estas situaciones que garantice la protección y reparación de la persona o personas afectadas y el principio de no discriminación y que incluye:
 - Definiciones y elementos que facilitan la identificación de las conductas y actuaciones constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual o cualquier otra situación de discriminación y acoso moral así como de otras situaciones de conflicto y conductas que sin poder ser consideradas como acoso sí tienen un impacto negativo tanto individual como colectivo.
 - Un procedimiento de comunicación, denuncia y actuación claro, sencillo, ágil, rápido, accesible y confidencial.
- Establecer los criterios y procedimiento para la constitución de una comisión responsable de la prevención, detección, seguimiento y abordaje de los conflictos y situaciones de acoso.
- Contribuir a la elaboración de un marco común de referencia para el diseño y puesta en marcha de acciones orientadas:
 - A la creación y gestión de espacios organizativos participativos, igualitarios y no discriminatorios ni excluyentes.
 - El fomento de relaciones basadas en los buenos tratos, los cuidados, el respeto y la empatía.
 - Promover una gestión democrática de los conflictos.

3.2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación obligatoria a aquellas personas que forman parte de cualquier espacio de Movimiento Sumar, ya sea en los espacios institucionales o en el ámbito de la propia organización. Es decir, están sometidos al mismo tanto cargos públicos, orgánicos y personas liberadas o trabajadoras como personas miembros de Movimiento Sumar que asumen la obligatoriedad del mismo como parte de su compromiso y responsabilidad al haber aceptado tanto los Estatutos como el Código Ético.

Asimismo, podrán recurrir al mismo, de manera voluntaria, todas aquellas personas inscritas, colaboradoras, proveedoras, simpatizantes, etc.

En líneas generales, por tanto, este protocolo será de aplicación cuando tanto la persona denunciante como la denunciada formen parte de cualquier espacio de Movimiento Sumar.

Ahora bien, en el caso de que tan solo la persona denunciada pertenezca a Movimiento Sumar y esté por tanto sometida de manera obligatoria a este protocolo (cargos públicos, orgánicos, personas liberadas o trabajadoras y personas miembros), cabe la posibilidad de poner en marcha el protocolo y los mecanismos y procedimientos de intervención, investigación y toma de medidas en él contemplados, si así lo plantea la persona denunciante. Esta posibilidad no implica en ningún caso la renuncia por parte de la persona denunciante a otras medidas que legal o reglamentariamente puedan tomarse.

El protocolo actuará independientemente del ámbito en el que se pueda haber producido la situación: actos, espacios de participación, espacios privados, de ocio o personales, fuera o dentro de la sede física y de las instalaciones, presencialmente, así cómo a través de las tecnologías digitales de comunicación y las redes sociales.

Este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía judicial y/o administrativa.

4. Marco conceptual y definiciones

4.1. Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de índole sexual, no consentido, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o crearle un entorno intimidatorio, humillante, hostil, degradante u ofensivo.

En líneas generales, el acoso suele caracterizarse por una serie de conductas ofensivas reiteradas en el tiempo. Ahora bien, en el caso del acoso sexual, hay ciertas conductas que, dada su gravedad, pueden ser consideradas como tal aunque solo se produzcan de manera singular.

Es importante destacar la cuestión del consentimiento en el abordaje de esta cuestión ya que, a diferencia de comportamientos libremente aceptados, en el caso del acoso sexual no existe consentimiento por parte de la persona afectada.

A continuación se recogen algunas conductas, actitudes y comportamientos que pueden ser constitutivas de acoso sexual.

Este listado es tan solo a modo de ejemplo, para contribuir a ayudar en la identificación, pero en ningún caso es exhaustivo ni limitativo:

Verbal	No verbal	Físico
<p>Comentarios obscenos y/o bromas sexuales ofensivas.</p> <p>Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</p> <p>Demandas de favores sexuales.</p> <p>Presión para mantener relaciones o prácticas sexuales.</p> <p>Insinuaciones sexuales molestas.</p> <p>Llamadas telefónicas, notas, mensajes o contactos por redes sociales indeseados y con contenido sexual de carácter ofensivo.</p>	<p>Gestos obscenos</p> <p>Miradas de carácter lascivo sobre el cuerpo.</p> <p>Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.</p> <p>Exhibicionismo.</p> <p>Observación clandestina de personas en lugares reservados, como por ejemplo los baños.</p> <p>Hacer fotos o vídeos o difundirlos sin consentimiento.</p> <p>Tomar represalias si la persona no accede a tener relaciones sexuales</p>	<p>Contacto físico deliberado y no solicitado.</p> <p>Acercamiento físico excesivo.</p> <p>Invadir el espacio de otra persona con finalidad intimidatoria.</p> <p>Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</p> <p>Tocar las partes sexuales.</p> <p>Arrinconar, acorralar, retener o impedir el paso.</p> <p>Usar la fuerza física.</p> <p>Prácticas sexuales no consentidas.</p>

Este cuadro facilita la identificación de algunas de las conductas y situaciones más frecuentes. En algunos casos, es posible que si algunas de estas conductas se producen de manera puntual no puedan ser consideradas como acoso, sino que han de darse de forma reiterada y/o en conjunción con otras conductas. Ahora bien, otras conductas, aunque se den de forma puntual, son suficientemente graves para ser consideradas acoso. Es decir, un único episodio puede ser constitutivo de acoso.

4.2. Acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual o cualquier otra situación de discriminación.

Conjunto de comportamientos, no consentidos y sostenidos en el tiempo, relacionados con el sexo de una persona, su identidad o expresión de género, preferencia sexual,

procedencia, raza, clase social, lengua, diversidad funcional, corporalidad, edad, etcétera, y que la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Se incluyen por tanto todas aquellas conductas discriminatorias contra las mujeres, las personas LGTBIQ+, las persona racializadas y/o migrantes, con otro capital social, económico o cultural, con diversidad funcional, con una corporalidad no normativa, jóvenes o mayores, etc.

Este tipo de conductas y situaciones se pueden dar tanto en espacios de participación o relación formal como informal y pueden limitar la participación y el desarrollo dentro de la organización de las personas afectadas.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se presentan a continuación algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual, clase, raza, procedencia, diversidad funcional o corporal, edad, lengua, etcétera:

- Poner trabas a la participación de las mujeres, personas LGTBIQ+, personas migradas o racializadas, con diversidad funcional, o por su edad, corporalidad, clase social, lengua, procedencia, etc.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, competencias, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres, personas LGTBIQ+, personas migradas o racializadas, con diversidad funcional, o por su edad, corporalidad, clase social, lengua, procedencia, etc.
- Hacer uso de expresiones y utilizar reiteradamente humor sexista, LGTBIfóbico, gordofóbico, edadista, racista, capacitista, clasista, etcétera.
- Asignar a una persona una responsabilidad inferior a la que le correspondería, por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual, clase, raza, procedencia, diversidad funcional o corporal, edad, lengua, etcétera.
- Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas, clasistas, xenófobos, edadistas, capacitistas, etc.
- Malgenerizar de manera reiterada y deliberada a personas trans o referirse a ellas con un nombre distinto del manifestado.
- Expulsar o cuestionar la participación de las personas trans.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas tradicionalmente realizadas por el otro género.

- Utilizar reiteradamente formas ofensivas de dirigirse o referirse a la persona en función de su sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual, raza, procedencia, clase, diversidad funcional, edad, corporalidad, etc.
- Ignorar o quitar valor a sus aportaciones, comentarios o acciones.
- Hacer mofa con voluntad de infravaloración.
- Interrumpir de forma reiterada a una persona.
- Menospreciar su trabajo.
- Tratar desigualmente a una persona en base a su sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual, raza o procedencia, clase, diversidad funcional, corporalidad, edad, lengua, etc.
- Agredir físicamente.

4.3. Acoso moral

Cualquier conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática, recurrente y/o reiterada que:

- Suponga de forma directa o indirecta un desprecio o atentado contra la dignidad de la persona que lo recibe, a quien se intenta someter emocional o psicológicamente,
- Persiga anular su capacidad y reputación o perturbar el ejercicio de su actividad o funciones.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, competencias, habilidades y el potencial intelectual de una persona.
- Menospreciar y desacreditar de manera continuada el trabajo realizado por alguien.
- Difamar y extender rumores o calumnias o menoscabar la reputación o imagen de una persona.
- Criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, etc.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo de una persona.
- Utilizar reiteradamente formas ofensivas de dirigirse o referirse a la persona.
- Excluir, ignorar o quitarle valor a sus aportaciones, comentarios o acciones.
- Hacer mofa y bromas de mal gusto con el objetivo de ridiculizar o menospreciar.
- Interrumpir de forma reiterada a una persona.
- Atacar sus convicciones personales o ideología.

- Animar o incitar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores.
- Agredir físicamente.

4.4. Otras situaciones y conductas conflictivas

En el seno de las organizaciones se producen tanto conductas como situaciones de conflicto que, sin que constituyan una forma de acoso o pueden ser considerados discriminatorias o violentas, sí tienen un impacto negativo tanto individual como colectivo.

Se trata de comportamientos, a veces cotidianos e incluso normalizados o invisibilizados, que contribuyen a la creación de una cultura y clima hostil, jerárquico o excluyente. En ocasiones pueden incluso no estar dirigidos hacia ninguna persona en concreto, pero generan dinámicas políticas, organizacionales, laborales e interpersonales no igualitarias e irrespetuosas que limitan o impiden la participación y el desarrollo de determinadas personas, especialmente mujeres o personas LGTBIQ+, racializadas, migrantes, con discapacidad, jóvenes o de mayor edad, dentro la organización.

Para ello, es fundamental poder identificar aquellos espacios y actitudes en los que se reproducen roles, actitudes, comentarios, lenguaje no verbal, etc. que contribuyen a la creación de determinadas jerarquías y relaciones de poder, perpetúan privilegios y exclusiones o limitan la participación de determinadas personas.

En este sentido, este protocolo también quiere ser una herramienta para mejorar las relaciones interpersonales dentro de la organización, para la promoción de los buenos tratos y el cuidado de las personas y los espacios y el fomento de una gestión democrática de los conflictos.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan algunas de estas conductas o situaciones conflictivas:

- Mofa, ridiculización o cuestionamiento público de los derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad de género, la diversidad sexual, el antirracismo, la discapacidad, la interculturalidad, etc.
- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Material gráfico que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista, LGTBIfóbico, racista, capacitista, clasista, etc.
- Sobrecarga de trabajo, excesiva presión en el desarrollo de tareas y en el uso del tiempo.
- Atribuir tareas y espacios desiguales en función del sexo, expresión o identidad de género, preferencia sexual, raza, clase, procedencia, diversidad funcional, edad, etc.
- Mayoría de espacios masculinizados.

- Hacer el vacío.
- Acaparar el espacio y la palabra.
- No respetar los turnos y tiempo de palabra.
- Imponerse levantando la voz.
- Invasión del espacio.

5. Comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento en casos de acoso

Para garantizar la aplicación de este protocolo, y por tanto el compromiso político y organizativo en la prevención y erradicación de las diferentes formas de acoso, Movimiento Sumar contará con una comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento en casos de acoso (Comisión del Protocolo), compuesta por un equipo de personas, con la formación y experiencia adecuada.

La Comisión del Protocolo será la encargada del desarrollo e implementación de este protocolo mediante el despliegue de las medidas de prevención y detección incluidas en él, la atención y gestión de este tipo de situaciones; la investigación y proposición de acciones correctivas, reparadoras y de sanción; y el seguimiento de cada situación concreta.

El Grupo Coordinador, como órgano colegiado de dirección y decisión, nombrará a las personas integrantes de la Comisión.

Esta deberá estar formada por un máximo de ocho personas –cinco titulares y tres suplentes, por si alguno/a de ellas tuviera que inhibirse en algún caso concreto por incompatibilidad o recusación por alguna de las partes implicadas-. De estas ocho personas, una de ellas será la Secretaria de Feminismos y LGTBIQ+ de la Ejecutiva Estatal de Movimiento Sumar.

Las personas que componen la Comisión del Protocolo deben responder a los siguientes perfiles:

- Formación/experiencia en el ámbito de la igualdad de género y los feminismos y/o el abordaje de las violencias de género.
- Formación/experiencia en el ámbito de la diversidad sexual y de género y los movimientos sociales LGTBI y/o el abordaje de la LGTBIfobia.
- Formación/experiencia en el ámbito intercultural, el antirracismo y la interseccionalidad, la perspectiva por la no discriminación y la defensa de los derechos humanos.

- Formación/experiencia en materia de atención y acompañamiento psicosocial a personas que han vivido violencia machista u otras formas de discriminación y violencia.
- Formación/experiencia en atención y acompañamiento jurídico en violencias machistas, LGTBIfóbicas y otras formas de discriminación y violencia.

La composición de la Comisión del Protocolo deberá ser paritaria (como mínimo la mitad más uno deben ser mujeres).

Asimismo, tendrá que tener en cuenta la representatividad a nivel orgánico y territorial de la organización.

En base a estos criterios, será la Secretaria de Feminismos y LGTBIQ+ quien realizará una propuesta de integrantes de la Comisión a la Ejecutiva para su validación antes de presentarla antes de presentarla al Grupo Coordinador para su aprobación.

Las funciones de la Comisión serán:

- Promoción de acciones de prevención y detección de situaciones de acoso.
- Recepción de quejas, denuncias y consultas en relación a las diferentes formas de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento de las personas afectadas por situaciones de acoso.
- Recopilación de la información, análisis de la situación y propuesta de medidas cautelares, si fuese necesario.
- Realización de la investigación, redacción de informe de conclusiones y propuesta de actuación (medidas transformadoras, correctoras, reparadoras y/o sancionadoras).
- Seguimiento del caso.
- Revisión del protocolo.
- Seguimiento semestral de la aplicación de las medidas recogidas en el protocolo.
- Registro y elaboración de informes anuales de las comunicaciones recibidas y los casos atendidos.

El período de permanencia de las personas de la Comisión del Protocolo será de dos años, renovable hasta un máximo de cuatro.

Los nombres y apellidos de quienes conforman la Comisión así como la forma de contacto con la comisión (comisionacoso@movimientosumar.es) deberán ser públicos, visibles y accesibles en la página web de Movimiento Sumar.

La Comisión se reunirá, de forma ordinaria, como mínimo una vez cada semestre del año para evaluar y realizar un seguimiento de la aplicación del protocolo y todas las veces que considere oportunas para llevar a cabo las tareas asignadas y en función de los casos y/o denuncias recibidas.

En función de la complejidad que presente cada situación, la Comisión del Protocolo podrá pedir la intervención o soporte de alguna entidad o profesional experta en la temática. Movimiento Sumar contará con un presupuesto específico para ello.

Además, cuando la situación de acoso involucre a diferentes organizaciones, será posible crear una comisión mixta con personas de las organizaciones afectadas, siempre que no se encuentren en ninguna situación de incompatibilidad.

Asimismo, Movimiento Sumar ofrecerá su voluntad de colaborar con otras organizaciones en el proceso de investigación de situaciones de acoso que no hayan acontecido en el seno de su organización, pero en las que concurren circunstancias que lo ameriten como, por ejemplo, la doble militancia de la persona denunciada.

La Comisión del Protocolo deberá coordinarse con los siguientes órganos y espacios:

- Secretaria de Feminismos y LGTBIQ+
- Secretaria de organización
- Las personas referentes territoriales en ambos ámbitos

Esta coordinación atenderá especialmente a las siguientes actuaciones:

- La detección, recepción de quejas y acompañamiento durante los procesos de comunicación y denuncia.
- La información del contexto y estado de la situación y/o del conflicto en el marco de la organización.
- El diseño, aplicación y seguimiento de las medidas de formación, sensibilización, prevención y detección,
- La revisión periódica del protocolo y la elaboración y evaluación de los informes de seguimiento de las comunicaciones y casos atendidos.
- El seguimiento de los casos y resoluciones, bien para concretar su ejecución técnica, bien para brindar apoyo y asesoramiento a las personas miembros de la
- Comisión del Protocolo.
- Apoyo en la elaboración de instrumentos y herramientas complementarias al Protocolo o de refuerzo y concreción del mismo.

A la hora de abordar un caso concreto de acoso, quedarán invalidadas aquellas personas miembros de la Comisión que:

- Estén involucradas en los hechos denunciados o en un procedimiento previo de acoso no cerrado.
- Tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de acoso.
- Cuenten con una condición de superioridad o subordinación jerárquica laboral o orgánica inmediata con respecto a la persona denunciante y de subordinación jerárquica laboral inmediata respecto de la parte denunciada.

Cabe la posibilidad asimismo de que las personas miembros de la Comisión puedan auto recusarse si consideran que existe cualquier tipo de elemento o implicación que pueda poner en duda su objetividad a lo largo del procedimiento.

Si se produjeran dimisiones entre las personas integrantes de la Comisión existen dos modalidades de actuación en función de si la renuncia es individual o colectiva:

- Individual: si una persona miembro titular presenta su dimisión, su cargo lo ocupará una de las personas suplentes. Su designación deberá ser ratificada en la siguiente reunión del Grupo Coordinador, pero esta persona podrá ejercer como titular con carácter transitorio hasta su ratificación definitiva con el fin de no paralizar el funcionamiento de la Comisión.
- Colectiva: en el caso de que más de la mitad de las personas titulares y suplentes presenten su renuncia, se deberá iniciar un proceso de elección. La nueva comisión deberá estar conformada con la mayor celeridad posible (máximo un mes). Su designación deberá ser ratificada en la siguiente reunión del Grupo Coordinador, pero las nuevas personas podrán desempeñar todas las funciones de la misma con carácter transitorio hasta su ratificación definitiva con el fin de no paralizar el funcionamiento de la Comisión.

Personas de referencia:

Ante situaciones de acoso:

En el momento en que la Comisión tiene conocimiento de una situación de acoso, ha de designar dos personas de referencia de entre sus integrantes. Estas serán responsables de llevar a cabo las siguientes funciones y tareas:

- Escuchar y recibir el relato de la persona afectada.
- Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, los recursos asistenciales, jurídicos, sanitarios y de apoyo existentes –internos y externos, el contenido, fases y actuaciones previstas en el protocolo.
- Ofrecer acompañamiento en todo el proceso.
- Apoyar en la redacción y/o asesoramiento sobre la presentación de una denuncia interna, si la persona afectada ha comunicado los hechos de manera informal y desea formalizarlo.

- Informar a la persona denunciada del procedimiento, de sus derechos, de las posibles medidas cautelares, etc.
- Gestionar el seguimiento de la situación y actuaciones correctoras pertinentes (si se determina existencia de acoso) o su cierre (cuando no se detecta), así como de las actuaciones cuando la persona afectada no desee realizar una denuncia formal.
- Proponer medidas cautelares durante la fase inicial de la investigación para proteger a la persona afectada y evitar el agravamiento de la situación (amenazas, represalias, revictimización, etc.).
- Gestionar y custodiar la información en la fase de comunicación a fin de asegurar la confidencialidad.
- Participar en la fase de investigación.

Ante situaciones y conductas conflictivas de impacto colectivo:

En el momento en que la Comisión tiene conocimiento de una situación o dinámica de falta de respeto o de trato inadecuado, ha de designar dos personas de referencia de entre sus integrantes. Estas serán responsables de llevar a cabo las siguientes funciones y tareas:

- Escuchar y recibir la demanda de las personas del espacio o grupo.
- Informar sobre
 - El compromiso Movimiento Sumar con la creación y gestión de espacios organizativos participativos, igualitarios y no discriminatorios ni excluyentes, el fomento de relaciones basadas en los buenos tratos, los cuidados, el respeto y la empatía y la promoción de una gestión democrática de los conflictos.
 - Sobre el contenido, fases y actuaciones previstas en el protocolo en esta materia.
- Ofrecer acompañamiento durante todo el proceso.
- Apoyar en la redacción y/o asesoramiento para la presentación de una queja interna, si las personas quieren formalizarla.
- Gestionar el seguimiento de la situación y de las actuaciones correctoras o de su cierre (cuando no se determine la existencia de conductas de impacto colectivo).
- Proponer medidas para la resolución democrática de los conflictos o cuidados.
- Gestionar y custodiar la información en la fase de comunicación para garantizar la confidencialidad.

7. Medidas de prevención y detección

La mejor política frente al acoso es actuar para que no suceda. Para ello, es crucial desarrollar políticas feministas, antidiscriminatorias, en favor de la diversidad sexual, antirracistas, etc. Es decir, acciones encaminadas a lograr la equidad de género y a acabar con las discriminaciones por razón de expresión o identidad de género, procedencia, raza, clase, diversidad funcional, edad, diversidad corporal, etc.

Estas acciones ambiciosas han de ir de la mano de medidas específicas orientadas a la prevención de fenómenos y situaciones concretas que provienen de relaciones de poder y desigualdades estructurales existentes en nuestra sociedad y que permean todos los espacios y organizaciones.

Más allá de considerar la prevención como tarea fundamental y transformadora y teniendo en cuenta que las situaciones de discriminación y acoso siguen formando parte de la realidad social y política, es necesario asimismo responder de manera rápida ante ellas. Para eso es fundamental desarrollar instrumentos de detección temprana que puedan evitar situaciones más graves, minimizar los daños y aumentar las posibilidades de reparación.

Algunas de estas posibles medidas de prevención y detección son:

Medidas de prevención:

- Dar a conocer el protocolo a todas las personas inscritas, haciéndolo accesible para su consulta mediante formatos atractivos y de fácil comprensión.
- Realizar actividades que garanticen su difusión interna en los distintos espacios y territorios.
- Garantizar asimismo la difusión externa a través de las redes sociales y medios de comunicación.
- Revisar, actualizar y ampliar el protocolo cuando se detecte la necesidad o se hayan producido cambios legislativos.
- Realizar formaciones específicas para la Comisión del Protocolo. Será además obligatorio repetirlas cuando haya al menos dos nuevos integrantes que no hayan recibido la formación.
- Realizar formaciones periódicas de sensibilización en prevención y abordaje del acoso en los distintos espacios y territorios.
- Realización de formaciones sobre género, cuidados, violencias machistas, masculinidades y corresponsabilidad, participación igualitaria y estrategias de resolución de conflictos dirigida a los distintos espacios orgánicos y de participación.

Medidas de detección:

- Establecimiento de los canales (buzón de comunicaciones, teléfono de atención o dirección de correo electrónico de notificaciones) para la recepción de comunicaciones, quejas y denuncias sobre acoso o conductas de impacto colectivo
- Creación del correo electrónico específico de la Comisión del Protocolo: comisionacoso@movimientosumar.es
- Realización de encuestas periódicas orientadas a la detección de riesgo de acoso (existencia de situaciones precursoras, clima organizacional favorecedor, cultura no tendente a la igualdad, la diversidad sexual, el antirracismo, falta de mecanismos y espacios de escucha, relaciones de poder, privilegios, etc.)
- Registro y elaboración de informes anuales de comunicaciones y casos atendidos.
- Seguimiento y evaluación del Protocolo y de las acciones desarrolladas.

Corresponde a la Comisión del Protocolo elaborar un plan detallado, calendarizado y con asignación de funciones y responsabilidad, así como su puesta en marcha, con el apoyo y colaboración de la Secretaria de Feminismos y LGTBIQ+ y la Secretaria de Organización.

8. Garantías y principios rectores del proceso de investigación

Respeto y protección

Protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Durante todo el proceso de investigación, las personas implicadas (tanto quien denuncia como quien es denunciado/a) pueden estar acompañadas y asesoradas por personas de su confianza y profesionales.

Confidencialidad

La información recopilada por parte de la Comisión durante su actuación tiene un carácter confidencial y solo puede ser conocida por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases contempladas en el Protocolo.

Toda persona que forme parte del proceso debe firmar un compromiso de confidencialidad.

Si en el proceso de recogida de información se presentan datos relativos a la salud de las personas implicadas, estos han de tratarse de manera específica y solo podrán ser incorporados expediente tras autorización expresa de la persona afectada .

En caso de que la persona acusada esté vinculada laboralmente a la organización, solo se podrá incorporar a sus expedientes personales información relativa a denuncias investigadas y probadas.

Derecho a la información

Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, sus derechos y deberes, y según la característica de su participación, sobre el resultado de las actuaciones.

Protección de datos

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás normativa de aplicación en la materia.

Apoyo de personas formadas

Las personas que integran la Comisión deberán poder recibir, si lo solicitan, formación específica en gestión de casos de acoso y podrá contar con el apoyo y asesoría de personas y/o consultorías especializadas a lo largo de cualquier procedimiento.

Diligencia y celeridad

El abordaje de casos de acoso exige el máximo cuidado, agilidad y diligencia en todas sus fases (recepción, atención, investigación y resolución) y procedimientos para garantizar tanto la protección de todas las personas implicadas como el empeoramiento de la situación.

- a) Ante situaciones de acoso: en el momento en el que la Comisión recibe una denuncia de acoso, deberá ponerse en contacto de forma inmediata con la persona afectada (plazo máximo de cinco días laborables).

En cuanto al período de resolución del caso (investigación y resolución –informe de conclusiones y propuesta de medidas correctoras, reparadoras y/o sancionadoras), este no deberá superar, como criterio general, los 20 días laborables. De forma excepcional y ante la complejidad de algunos casos podría ampliarse de manera excepcional este plazo hasta los 30 días laborables.

- b) Ante otras situaciones y conductas conflictivas de impacto colectivo: cuando la Comisión reciba una queja o comunicación de este tipo, deberá contactar de forma inmediata con el grupo o espacio en el que se esté produciendo el hecho (plazo máximo: 10 días laborables).

El período de resolución (propuesta de medidas y cierre del informe de conclusiones) no podrá superar, como criterio general, los 30 días laborables. De forma excepcional y ante la complejidad de algunos casos podría ampliarse de manera excepcional este plazo hasta los 40 días laborables.

Trato justo

Garantía de imparcialidad y de un tratamiento justo para todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento habrán de actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección frente a posibles represalias

Movimiento Sumar tiene la obligación de velar para que no se produzcan represalias contra ninguna de las personas (afectadas, testigas o integrantes de la Comisión de Protocolo) que participen en los procedimientos de investigación y resolución que se cursen.

Colaboración

Todas las personas vinculadas a la organización que sean citadas en el transcurso de un procedimiento tienen el deber de colaborar.

8. procedimiento de actuación ante un caso de acoso

Una vez conozca una situación de acoso, ya sea mediante un canal formal o informal, la Comisión deberá activar de forma inmediata el protocolo.

Los pasos a seguir podrán variar en función de si la persona o personas afectadas dan su consentimiento para iniciar o no un procedimiento de investigación.

COMUNICACIÓN O DENUNCIA

Toda persona vinculada a Movimiento Sumar que considere estar viviendo, en el marco de su actividad en la organización y de las relaciones que de ella se deriven, una situación de acoso–sexual, por razón de sexo, de expresión o identidad de género, preferencia sexual o por cualquier otra discriminación– puede comunicarlo a la Comisión del Protocolo.

Además, cualquier persona que sea testigo de una situación de estas características también podrá acudir a la Comisión del Protocolo.

Esta comunicación puede realizarse, tanto de forma verbal como escrita, a cualquiera de las personas que integran la Comisión, pero también a:

- La Secretaría de Feminismos y LGTBIQ+.
- Personas que coordinen los espacios de participación y/o integrantes de los equipos de organización.
- Una persona de confianza, integrante de Movimiento Sumar
- Un/a compañero/a, o un/a persona que ocupe un cargo de responsabilidad.
- Las personas integrantes de la Ejecutiva y el Grupo Coordinador.

En estos casos, estas personas trasladarán la comunicación a la Comisión del Protocolo.

Asimismo, existe la posibilidad de usar el formulario seguro –canal de denuncias de Movimiento Sumar– recogido en la página web oficial (www.movimientosumar.es). La persona responsable de este buzón de alertas transmitirá la comunicación a la Comisión del Protocolo.

Para la comunicación y/o denuncia escrita podrá utilizarse tanto el modelo facilitado (anexo) como un formato libre.

Una vez recibida la comunicación –haya llegado esta directamente de la persona afectada o por parte de alguien que tiene conocimiento de la situación–, la Comisión deberá contactar directamente a la persona afectada, escuchar su relato y conocer su voluntad respecto a los pasos a seguir y la forma de abordar la situación que está viviendo.

En el caso de que sea la persona afectada quien se ha comunicado, de manera verbal, con la Comisión del Protocolo, la persona de referencia designada podrá facilitarle apoyo en la redacción de la denuncia, si esta así lo desea.

Si la denuncia ha sido presentada por una tercera persona, la Comisión tendrá que contar con la persona afectada y contar con su consentimiento expreso antes de iniciar el procedimiento de investigación y resolución recogido en este protocolo.

Ahora bien, independientemente de que exista consentimiento expreso de la persona afectada para iniciar el procedimiento de investigación y resolución, cuando la Comisión tenga conocimiento de una situación de acoso deberá actuar mediante la adopción de medidas preventivas, correctoras o protectoras y el seguimiento de la situación y de su evolución.

Además, en aquellos casos que la falta de consentimiento expreso impida la activación del protocolo –procedimiento de investigación y resolución–, la Comisión ha de dejar constancia por escrito del conocimiento de la situación, de la negativa de la persona afectada y de las acciones preventivas, correctoras o protectoras que ha emprendido.

Asimismo, aunque, como regla general –y desde una perspectiva feminista, se prioriza la agencia y capacidad de decisión de la persona afectada como parte de su proceso de recuperación de la violencia–, en casos de especial gravedad, complejidad o que atenten contra los principios éticos de nuestra organización, y atendiendo siempre a la preservación del bienestar y la intimidad de la persona afectada, Movimiento Sumar podrá poner en marcha algunas de las medidas preventivas, correctoras o disciplinarias previstas en este protocolo.

Ejemplos de posibles actuaciones preventivas, correctoras o protectoras que no implican abrir un proceso de investigación

(Es recomendable acordarlas con la persona afectada)

- Ofrecer recursos de atención psicológica y legal a la persona afectada.
- Establecer una red de apoyo para la persona afectada.

- Llevar a cabo una reestructuración organizativa con el fin de separar a personas presuntamente involucradas. En aquellos casos en que se dé una relación laboral habrá de tenerse en cuenta que esto no implique una modificación de condiciones laborales.
- Reforzar el mensaje de rechazo a este tipo de conductas y realizar una nueva campaña de difusión del protocolo.
- Realizar acciones de sensibilización específicas en el entorno o espacio en el que se haya dado la situación de acoso.
- Llevar a cabo un estudio de detección de riesgo de acoso en el entorno o espacio en el que se haya dado la situación.
- Desarrollar acciones de gestión democrática de conflictos, dirigidas al conjunto de la organización o del espacio en el que se ha dado la situación de acoso.
- Poner en marcha acciones, dirigidas al conjunto de la organización o del espacio en el que se ha dado la situación de acoso, que potencien los mecanismos de cuidado y de buenos tratos.

En aquellos casos en que la situación de acoso no afecte a una/s persona/s en concreto, sino que responda a un patrón de comportamiento que genera un clima degradante y ofensivo, la Comisión se comunicará con el conjunto del colectivo o grupo afectado y se pondrán en marcha acciones para el fomento de los buenos tratos.

Además de la vía interna, una persona que esté viviendo una situación de acoso podrá denunciar los hechos a través de las vías externas que considere pertinentes, sin que ello excluya la activación de los mecanismos de resolución internos descritos en este protocolo.

No solo no se trata de vías incompatibles, sino que cada una de ellas aporta respuestas distintas a la situación de acoso. Dirigirse a una u otra vía, o a ambas, es una decisión que concierne únicamente a la persona afectada.

En caso de que la persona afectada solicite asesoramiento a la persona de referencia de la Comisión asignada sobre a qué vía acogerse, esta debería:

- Aclarar las características y objetivo de cada una de las vías (interna / externa: laboral, judicial-social o penal).
- Escuchar la voluntad de la persona que sufre la situación: deseo, expectativas, etc.
- Valorar, conjuntamente con la persona afectada, la gravedad y el alcance del incidente o incidentes.

- Evaluar la posición de la presunta persona acosadora con respecto a la acosada (poder y/o privilegios jerárquicos, organizativos, políticos).

La persona de referencia podrá contar con el apoyo de un/a especialista (jurista, psicólogo/a, etc.), a la hora de llevar a cabo este asesoramiento.

En cualquier caso, y al margen de la vía que finalmente elija la persona afectada, la Comisión llevará a cabo un seguimiento continuado del caso y aplicará las medidas correctoras y protectoras que considere oportunas.

INTERVENCIÓN

Una vez recibida la comunicación o denuncia, y contando con el consentimiento expreso de la persona afectada, la Comisión del Protocolo iniciará el siguiente procedimiento de actuación:

A. Recepción, atención y asesoramiento:

Tras la recepción de una comunicación o denuncia de acoso, la Comisión se reunirá en un máximo de 2 días y designará a dos personas de referencias –integrante ambas de la propia Comisión: una para la persona que denuncia (referente A) y otra para la denunciada (referente B).

La referente A convocará a la persona afectada a una primera reunión con los los siguientes objetivos:

- Identificar aquellos elementos de su relato que puedan ser constitutivos de acoso (y tipos de acoso).
- Valorar el nivel de riesgo.
- Evaluar la viabilidad de una resolución interna e informar a la persona afectada sobre las diferentes vías jurídicas y/o no jurídicas existentes.
- Explicar de manera clara y detallada las fases, plazos y funcionamiento del procedimiento interno.
- Informar sobre posibles recursos de atención psicológica, social y legal internos y externos.

Una vez realizada esta primera reunión, la persona referente A se reunirá con la Comisión del Protocolo para realizar un primer traspaso de información y valorar la idoneidad de activar medidas cautelares urgentes.

Posibles medidas cautelares:

- Separación física de la persona acusada y de la denunciante, sea esta o no la supuesta víctima, en caso de que compartan espacio.
- Obligación de la persona acusada de trasladar al asesor o asesora confidencial cuantas comunicaciones curse por razones laborales o políticas a la denunciante o a la supuesta víctima, de no ser ella la denunciante.
- La prohibición a la persona acusada de comunicación por cualquier medio con la persona afectada por las presuntas conductas de acoso.

Ante aquellos hechos, que presenten una especial gravedad, la Comisión podrá proponer a la Ejecutiva de Movimiento Sumar la suspensión temporal de la persona denunciada mientras se resuelve el procedimiento.

A continuación, y previamente al inicio de la fase de investigación, la persona referente A convocará a la persona afectada a una segunda entrevista para:

- Recopilar material, documentación y testigos.
- Asesorar (y no tan solo informar) de posibilidades jurídicas y extrajurídicas.
- Informarle de que existe la opción o no de aplicar medidas cautelares y conocer su opinión sobre aquellas que se proponen.
- Explorar conjuntamente con ella sus necesidades de reparación del daño y las posibilidades de la misma.

Asimismo, de forma previa a la apertura del proceso de investigación, la persona referente B convocará a la persona denunciada para una primera reunión con el fin de:

- Comunicarle que se le ha denunciado por hechos relacionados con el acoso de una/s persona/s.
- Informarle de sus derechos: a asesorarse, a aportar material probatorio y testigos, etc.
- Comunicarle que durante todo el proceso puede estar acompañado/da por una persona experta y/o de su confianza.
- Explorar, en función de los hechos y conjuntamente con la persona denunciada, su toma de responsabilidad ante los hechos y su voluntad de reparación del daño. Atendiendo a la voluntad de la víctima, esta reparación podrá ser pactada o podrá ser una reparación hacia la organización.
- Explicar de manera clara y detallada las fases, plazos y funcionamiento del procedimiento interno.

- Informarle de que tiene derecho a recusar de forma justificada hasta dos miembros de la comisión instructora y presentar el recurso pertinente en caso de no estar de acuerdo con la resolución del comité correspondiente.
- Anunciarle, en caso de que así se haya establecido, que no puede acercarse por ninguna vía ni comunicarse con la persona que ha denunciado.
- Informarle de que cualquier acción de amenaza o represalia podría considerarse acoso en sí misma y agravaría la situación.

B. Investigación

Es recomendable que esta fase se lleve a cabo en el menor plazo de tiempo posible.

En esta fase, además de contar con toda la información recopilada sobre la situación expuesta por la persona denunciante, se dará a la persona denunciada la oportunidad de exponer su relato y aportar pruebas y testigos.

Además, la Comisión podrá citar, cuando lo considere necesario, a testigos. Estos se atenderán siempre a la confidencialidad del proceso y a la necesidad de preservar la intimidad de todas las partes implicadas.

En cualquier caso, todas las entrevistas que se lleven a cabo deberán realizarse con suficiente distancia temporal para que las personas citadas no coincidan físicamente.

Entrevista a la persona denunciada:

Será realizada por al menos otras dos personas miembros de la Comisión que no sean las de referencia, pero deberá estar presente la persona referente B.

Debe responder a los siguientes objetivos:

- Aclarar las acusaciones sin revelar datos que vulneren la intimidad de la persona afectada.
- Solicitar aclaración y detalles de hechos narrados por la persona denunciada que sean considerados relevantes o constitutivos de acoso.
- Demandar a la persona denunciada hechos probatorios de su relato y aportación de testigos, si corresponde.

Si la Comisión lo considera necesario, podrá convocar una segunda entrevista con la parte denunciada para una mayor aclaración de algunos hechos o detalles y/o recabar material probatorio añadido.

Entrevista con testigos:

Será realizada por al menos otras dos personas miembros de la Comisión que no sean las de referencia, pero deberá estar presente la persona referente B.

Debe responder a los siguientes objetivos:

- Recoger el relato para luego contrastarlo con el de la persona denunciante y el de la denunciada.
- Explorar la posibilidad de recopilar más material probatorio.

Pueden ser considerados testigos de una situación de acoso quienes:

- Hayan podido escuchar o ver algo relacionado con el caso.
- Puedan describir con propiedad la relación laboral, el puesto de trabajo y las tareas asociadas, o la actividad dentro de la organización, entre la persona denunciante y la denunciada.
- Hayan sido mencionado/as en el resto de las entrevistas.

Como criterio general y en aras de preservar la confidencialidad del proceso y el derecho a la intimidad de las personas implicadas, el número de testigos no debería superar las tres personas por cada parte.

C. Informe de conclusiones

Una vez finalizada la investigación, la Comisión elaborará un informe de conclusiones que ha de contener, como mínimos, los siguientes elementos:

- Identificación de la persona o personas que presentan el caso, de la parte denunciada y de testigos.
- Resumen de los principales hechos y argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión o personal experto y de las pruebas obtenidas.
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- Valoración del caso.
- Propuesta de medidas correctoras, reparadoras y/o sancionadoras.

D. Aplicación de medidas

La Comisión del Protocolo es la responsable de velar por que se apliquen las medidas preventivas, correctoras, reparadoras y/o disciplinarias propuestas en su informe de conclusiones.

Tipología de medidas:

- Preventivas quieren evitar la aparición de situaciones de acoso y han de ser desarrolladas transversalmente, como parte de una política feminista activa y orientada a la eliminación de toda forma de discriminación.
- Correctoras: se aplican cuando se detecta riesgo de acoso o cuando este ya ha tenido lugar con el fin de modificar/corregir situaciones que favorecen su aparición. Además, a menudo evitan su agravamiento o su repetición. Para aplicar estas medidas, es necesario realizar estudios y análisis periódicos de detección de riesgo y factores que facilitan su aparición.
- Reparadoras: destinadas a compensar el impacto negativo que el acoso ha tenido sobre la integridad, la dignidad y/o la salud psicofísica de la persona afectada.
- Disciplinarias: su objetivo puede ser corrector (evitar que la persona acosadora vuelva a cometer acciones de esta naturaleza), ejemplificador (mostrar el rechazo firme de la organización hacia las diferentes formas de acoso) o punitivo (sancionar una infracción).

Corresponde además a la Comisión del Protocolo tipificar los hechos, a partir de la investigación realizada y elaborar una propuesta de medidas disciplinarias incluidas en el informe de conclusiones. Estas serán vinculantes y deben responder al régimen disciplinario o sancionador de Movimiento Sumar (Estatutos y Código Ético).

Si entre las medidas propuestas se incluye el inicio de un procedimiento disciplinario, la Comisión del Protocolo trasladará su informe a la Ejecutiva de Movimiento Sumar que, en función de la gravedad establecida, será la encargada de aplicar el procedimiento sancionador conforme a los Estatutos.

Asimismo, la Ejecutiva deberá informar a la Comisión de la sanción concreta finalmente aplicada, indicando la normativa de referencia, y justificando el motivo por el que se ha optado por determinada medida disciplinaria o por la no aplicación de ésta

Si no se aplicasen las medidas disciplinarias propuestas en el informe de conclusiones, la Ejecutiva tiene la obligación de dictar una resolución alternativa a partir del informe elaborado por la Comisión del Protocolo, sin que en ningún caso se lleve a cabo una nueva instrucción o investigación, ya que esto podría conllevar la revictimización de la/s persona/s afectada/s.

E. Disconformidad de algunas de las partes con la resolución y medidas

En caso de que exista disconformidad de alguna de las partes involucradas (persona denunciada y denunciante) ante la resolución y medidas propuestas, esta podrá recurrir a la Comisión de Garantías que deberá de emitir un dictamen en un plazo máximo de 15 días.

Si por alguna circunstancia, la Comisión de Garantías no estuviese en condiciones de llevar a cabo este proceso, Movimiento Sumar podrá establecer un comité específico para el caso compuesto por personas integrantes del Grupo Coordinador con capacidad para actuar con la objetividad, privacidad y diligencia debida.

Listado de agravantes

A la hora de plantear las actuaciones de respuesta ante posibles situaciones de acoso, la Comisión deberá tener en cuenta si se dan algunas circunstancias agravantes, tales como:

- Superposición de diversas tipologías de acoso.
- Que la situación de acoso afecte a más de una persona.
- Que el acoso se produzca de forma grupal.
- Incremento deliberado del daño físico y/o psíquico causado a la persona agredida.
- Grado de intencionalidad del acosador o acosadora.
- Los daños físicos, morales y materiales causados y la situación de riesgo creada.
- Que la persona acosadora se encuentre en una situación de superioridad jerárquica o de mayor estatus dentro de la organización. Y que esto además le permita utilizar el chantaje como forma de conseguir su finalidad –tanto favores sexuales como otras cuestiones– debido a su poder para limitar o condicionar las posibilidades de acceso a la participación, promoción, etc., de la persona afectada.
- El que la víctima se encuentre en una situación de inestabilidad/precariedad laboral o de reciente incorporación a la organización.
- La reiteración en la conducta acosadora (se ha cometido acoso o conductas precursoras en otras ocasiones o con otras personas; se ha persistido en la conducta cuando ya ha habido un aviso previo para que esta finalice, etc.).
- La difamación pública o difusión de rumores sobre la víctima en su entorno y/o espacios de participación para desacreditarla, incentivar el rechazo social hacia ella, mermar sus vínculos o generarle aislamiento y falta de apoyo.
- Las amenazas de represalias y las presiones o coacciones contra la persona acosada y/o denunciante o contra personas testigos de la situación de acoso o del entorno laboral o familiar de la acosada para evitar, entorpecer o perjudicar la investigación.
- La ocultación de información y pruebas.

- Los intentos de manipulación de la Comisión del Protocolo.
- La negación ante pruebas evidentes.

9. Procedimiento de actuación por conductas de impacto colectivo y situaciones de malestar o conflicto

Ante el conocimiento, bien sea mediante una comunicación formal o informal, de situaciones y conductas que no pueden ser calificadas como acoso, pero que generan malestar o conflicto y que impiden el desarrollo de una participación igualitaria y democrática, la Comisión activará el protocolo de forma inmediata. Los pasos a seguir serán los siguientes:

- Recepción de la demanda.
- Elección y asignación de dos personas facilitadoras que se encargarán:
 - Contacto individual con las partes para ofrecer un espacio de escucha a las personas implicadas.
 - Información de la posibilidad de acompañamiento y de llevar a cabo un proceso de gestión del malestar o conflicto de forma dialogada.
 - Valoración de la viabilidad de llevar a cabo ese proceso (aceptación de las partes, disposición a colaborar, capacidad de empatía, etc.). En caso de que no sea viable, se llevará a cabo un acompañamiento de las partes a instancias alternativas.
- Aceptación explícita de las partes de participar en el proceso.
- Nombramiento de una persona que supervise el proceso.
- Propuesta de dinámicas concretas de abordaje y gestión.
- Acompañamiento durante todo el proceso (máximo 3 meses).
- Elaboración de informe de acuerdos o plan de acción en su caso.
- Seguimiento de los acuerdos o del plan de acción.



Anexo.

MODELO DE COMUNICACIÓN Y/O DENUNCIA EN MOVIMIENTO SUMAR

I. Persona que informa de los hechos:

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Vinculación con Movimiento Sumar/ /puesto/ cargo:

Espacio/ órgano / grupo de trabajo/ territorio:

En caso de existir algún tipo de vinculación laboral, señalar cual:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Vinculación con Movimiento Sumar/ /puesto/ cargo:

Espacio/ órgano / grupo de trabajo/ territorio:

En caso de existir algún tipo de vinculación laboral, señalar cual:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Pueden adjuntarse además todas las hojas, numeradas, que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Es posible además adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

Descripción sucinta de los medios de prueba que se adjuntan:

VI. Solicitud

Se tenga por presentada esta comunicación y/o denuncia y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, preferencia sexual o por cualquier otra situación de discriminación y otras situaciones y conductas conflictivas.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento en casos de acoso

MODELO DE CONFIDENCIALIDAD DE MOVIMIENTO SUMAR

Don/Doña _____ mayor de edad, con NIF, habiendo sido designado por la Comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento en casos de acoso para intervenir en un procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de una comunicación o denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, preferencia sexual o por cualquier otra situación de discriminación o por otras situaciones y conductas conflictivas, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las comunicaciones o denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declara que he sido informada por la Comisión del Protocolo de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____ .

Firma:

MODELO CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO DE MOVIMIENTO SUMAR

Yo, mayor de edad con DNI.....

MANIFIESTO

Que conozco el procedimiento contemplado en el Protocolo por acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, preferencia sexual o por cualquier otra situación de discriminación o por otras situaciones y conductas conflictivas de Movimiento Sumar y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información contenida en el mismo. Del mismo modo, he sido informada/o de los hechos objeto de denuncia que supone la puesta en marcha de dicho protocolo. En consecuencia:

AUTORIZO a la Comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento en casos de acoso a iniciar el procedimiento de actuación contemplado en el citado protocolo y a que se me notifique la información y comunicaciones pertinentes.

En a de de .

Firma: