

# Plan de Igualdad 2023



Solidaridad Sin Fronteras

**Junio 2023**

## ÍNDICE

### **1. PRESENTACIÓN Págs. 1 - 7**

**Actividad de la entidad**

**Nuestra filosofía**

**Líneas estratégicas de SSF**

**Redes y foros a los que pertenecemos**

**Voluntariado**

### **2. PLAN DE IGUALDAD Págs. 8 - 14**

**Introducción**

**Marco Jurídico de Referencia**

**Normativa Internacional**

**Normativa Nacional**

**Normativa Regional**

### **3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD Págs 14 - 20**

**Objetivo principal**

**Objetivos generales**

**Objetivos específicos**

### **4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO Págs. 20 - 21**

### **5. ANEXO Págs. 22 - 38**

**Compromiso de Solidaridad Sin Fronteras (SSF) en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo**

**Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**

**Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

**Modelo de queja o denuncia**

# 1. PRESENTACIÓN

## ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

En fecha 18 de diciembre de 2009 se constituyó la Asociación "SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS (SSF)" al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derechos de Asociación, mediante la aprobación del Acta Fundacional y de los Estatutos de dicha entidad y la designación de la Junta Directiva correspondiente.

El 05 de febrero de 2010 el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior dictó una resolución por la que resolvió favorablemente la correspondiente inscripción de la Asociación "Solidaridad Sin Fronteras" en EL REGISTRO NACIONAL DE ASOCIACIONES: GRUPO 1 / SECCIÓN 1/ N.º 594364.

En este mismo sentido la AGENCIA ESPAÑOLA PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID) del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, inscribe a la Asociación Solidaridad Sin Fronteras "SSF" como ONGD (Organización No Gubernamental de Desarrollo). Asimismo, la entidad está registrada en el AYUNTAMIENTO DE MADRID, ÁREA DE GOBIERNO DE ECONOMÍA, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA CON EL NÚMERO 2643 en la categoría de ASOCIACIONES PARA LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO.

Nuestra entidad también se encuentra registrada en EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS como entidad de participación ciudadana. Nuestra entidad también se encuentra registrada en EL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN como entidad de participación ciudadana. El 14 de octubre de 2022 es declarada ASOCIACION DE UTILIDAD PUBLICA por el Ministerio del Interior y con fecha 28 de diciembre de 2022 ejerce la opción por el Régimen fiscal especial del Título II de la Ley 49/2002.

Por otro lado, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS "SSF" tiene otorgada Personalidad Jurídica reconocida mediante Resolución Administrativa Departamental N°.898/2012 por la Gobernación del Departamento de La Paz – Bolivia. SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS (SSF) es una ONGD constituida en 2009, fundada por profesionales multidisciplinares de diferentes nacionalidades, inscrita en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y en otras administraciones públicas a nivel local, nacional e internacional.

# 1. PRESENTACIÓN

En estos 14 años de trayectoria SSF se ha posicionado como ONGD de referencia en el área de integración, inmigración, interculturalidad, juventud y la educación para el desarrollo, tanto en la esfera local y nacional como en el ámbito internacional, a nivel europeo, en el área del Mediterráneo y en América Latina.

En el ámbito local destaca su actuación en proyectos de acción social, cubriendo intervenciones directas y prestando un servicio integral a la población inmigrante, jóvenes, menores, mayores y colectivos en riesgo de exclusión.

Asimismo, a nivel nacional e internacional, SSF trabaja en red con otras entidades públicas y privadas en acciones interdisciplinarias e interrelacionadas de educación al desarrollo, destinadas a favorecer un cambio social a través de la incidencia política, la sensibilización, la formación y la investigación aplicada.

Nuestra labor a nivel nacional e internacional nos permite ofrecer una extensa experiencia en el diseño de metodologías y herramientas innovadoras en muy diversos ámbitos, como el educativo, sanitario, el de atención a migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, juventud, mujeres, entre otros grupos vulnerables, que pueden ser de gran utilidad para el sector público, el privado y el tercer sector.

## NUESTRA FILOSOFÍA

### Misión

Promover la integración e inclusión de la población en riesgo de exclusión social con proyectos de intervención y en cooperación con otras organizaciones públicas y privadas.

### Visión

Solidaridad Sin Fronteras quiere convertirse en una entidad de referencia a nivel nacional e internacional en la integración e inclusión de la población en riesgo de exclusión social.

### Objetivos

- ◇ Promover la inclusión social y el bienestar de todas las personas independientemente de su edad, origen social, cultura, género u otras características individuales.
- ◇ Fomentar la cohesión social entre las personas y las diferentes sociedades.

# 1. PRESENTACIÓN

- ◊ Fomentar el derecho a la educación y la libertad de enseñanza.
- ◊ Impulsar la participación social y política de todas las personas independientemente de su edad, origen social, cultura, género u otras características individuales.
- ◊ Cooperar en el desarrollo y bienestar de la población más desfavorecida.

## Principios y valores:

- ▶ NO DISCRIMINACIÓN
- ▶ SOLIDARIDAD
- ▶ IGUALDAD
- ▶ TOLERANCIA
- ▶ COMPROMISO INDIVIDUAL
- ▶ PROXIMIDAD

En estos 14 años de trayectoria SSF se ha posicionado como ONGD de referencia en el área de integración, inmigración, interculturalidad, juventud y la educación para el desarrollo, tanto en la esfera local y nacional como en el ámbito internacional, a nivel europeo, en el área del Mediterráneo y en América Latina.

En el ámbito local destaca su actuación en proyectos de acción social, cubriendo intervenciones directas y prestando un servicio integral a la población inmigrante, jóvenes, menores, mayores y colectivos en riesgo de exclusión.

Asimismo, a nivel nacional e internacional, SSF trabaja en red con otras entidades públicas y privadas en acciones interdisciplinarias e interrelacionadas de educación al desarrollo, destinadas a favorecer un cambio social a través de la incidencia política, la sensibilización, la formación y la investigación aplicada.

Nuestra labor a nivel nacional e internacional nos permite ofrecer una extensa experiencia en el diseño de metodologías y herramientas innovadoras en muy diversos ámbitos, como el educativo, sanitario, el de atención a migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, juventud, mujeres, entre otros grupos vulnerables, que pueden ser de gran utilidad para el sector público, el privado y el tercer sector.

## Áreas de Actuación en Solidaridad Sin Fronteras (SSF)

- ▶ Intervención sociolaboral y educativa
- ▶ Proyectos Europeos
- ▶ Cooperación y educación para el desarrollo
- ▶ Participación
- ▶ Consultoría e investigación

# 1. PRESENTACIÓN

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE SSF

Desde SSF somos conscientes de los cambios rápidos en la sociedad y por ello tratamos de adaptarnos y mejorar al mismo ritmo. Nuestro objetivo es promover y defender los derechos e intereses de las personas y grupos de exclusión social y laboral en España, Europa y beneficiarios de la cooperación internacional.

Para lograrlo seguiremos las siguientes líneas de actuación, sin dejar fuera otras posibilidades que puedan surgir:

- ▶ Queremos dar respuesta a las necesidades y expectativas de los grupos objeto de nuestra misión, y para ello fortaleceremos la participación de todas las personas implicadas en los servicios de la entidad, de forma que ellas construyan con nosotras. También incrementaremos y mejoraremos las atenciones individuales y grupales de nuestros beneficiarios bajo una visión transversal de intervención.
- ▶ Para cumplir esa primera línea también necesitamos mejorar internamente como institución, y para lograrlo mejoraremos los planes de formación interna y externa, y actualizaremos, mejoraremos recursos, para conseguir mayor calidad en la gestión. Del mismo modo potenciaremos el sistema de comunicación interna que refuerce la información y la misión SSF en España y Bolivia.
- ▶ Como queremos seguir trabajando por muchos años, también mejoraremos nuestra estrategia de sostenibilidad, apuntalando los procesos de implantación de nuevas estrategias institucionales de crecimiento e innovación y de sostenibilidad económica de la entidad, también mediante la diversificación de fuentes de financiación que permita estructurar el desarrollo de SSF a medio y largo plazo.
- ▶ Para nosotras es importante seguir siendo transparentes, por lo que mejoraremos los procesos de medición y análisis. Además, fortaleceremos la transparencia de recursos, rendición de cuentas y buenas prácticas de SSF.
- ▶ También incrementar la participación de SSF en nuestro entorno y sociedad, y para ello mejoraremos la comunicación externa, sus canales y estrategias, así como estableceremos más alianzas institucionales y expandiremos las redes nacionales e internacionales. Esto nos permitirá afianzar una imagen reconocida y valorada en nuestro ámbito de actuación.
- ▶ Por último, queremos ofrecer más oportunidades a las sociedades de las que formamos parte, así que impulsaremos el desarrollo de apoyos a las personas que permitan su participación en la sociedad. Por ejemplo, a través del fortalecimiento del papel del voluntariado como espacio de intercambio social y medio para incidir en la sociedad.

# 1. PRESENTACIÓN

## REDES Y FOROS A LOS QUE PERTENECEMOS

### Foros Regionales

SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS participa en varios foros regionales en los que se debaten temas relevantes para la inclusión social y la participación de los colectivos vulnerables o en riesgos de exclusión, y que dan visibilidad social (hacia otras organizaciones y ante los colectivos implicados) y a la organización:

- ▶ Foro Regional para la Inmigración de la Comunidad de Madrid: desde 2015 participamos en este Foro como presidente de la Comisión Contra el Racismo, la Xenofobia y Otras Formas de Intolerancia y como vocal permanente, en representación de varias asociaciones de inmigrantes, con el objetivo de representar más activa y eficazmente sus reivindicaciones.
- ▶ Consejo de la Juventud de la Comunidad de Madrid: SSF es miembro desde 2017 y cuenta con dos plazas permanentes. Los objetivos de este Consejo son velar por el cumplimiento de la legislación autonómica en materia de juventud y ser el organismo en el que los jóvenes puedan realizar estudios, campañas y propuestas políticas.
- ▶ Foro de Inmigración y Convivencia de Leganés: SSF es miembro de pleno derecho y vicepresidente del comité permanente.
- ▶ Consejo Sectorial de Igualdad de Leganés: SSF es miembro de pleno derecho de este Consejo, donde se debaten y perfilan las políticas de igualdad de género del municipio.
- ▶ Mesa de Empleo de Alcorcón: SSF participa de forma activa con la red de organizaciones junto a Servicios Sociales manteniendo un contacto continuo que facilita el flujo de información de ofertas de empleo y formación para las personas participantes en los programas de empleo.
- ▶ Mesa de Discapacidad de Alcorcón: SSF se reúne periódicamente y coordina a través de esta mesa con todas las entidades participantes que trabajan con recursos para personas con discapacidad.
- ▶ Observatorio de Convivencia de Alcorcón: SSF como entidad experta participa de las actividades y proyectos de convivencia en el municipio, sus conductas, políticas públicas y líneas conjuntas de trabajo.
- ▶ Comisión de inmigración de Alcorcón: SSF en representación de varias asociaciones de inmigrantes, con el objetivo de representar más activa y eficazmente sus reivindicaciones, integra este espacio dónde se trabajan actividades destinadas a la coordinación de las políticas públicas y trabajo en red con las entidades de territorio.
- ▶ Red Antirrumores de la Comunidad de Madrid (RAMA): SSF, como entidad experta, participa regularmente en las reuniones y actividades de la red.

# 1. PRESENTACIÓN

## Redes nacionales e internacionales

Gracias a la proyección internacional que ha tenido SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS desde 2014, en la actualidad somos parte de dos redes de especial relevancia a nivel europeo: la Fundación Anna Lindh y la Mediterranean Migration Network. Fundación Anna Lindh

- ▶ **La Fundación Anna Lindh (FAL):** Es una entidad intergubernamental en la cual participan los países de la Unión por el Mediterráneo, la Unión Europea y la Liga de los Estados Árabes. Con sede en Alejandría (Egipto), la FAL trabaja como una “red de redes”. Actualmente está integrada por 42 redes nacionales del espacio Euromed con más de 4.000 entidades. El objetivo principal de la FAL es acercar a las personas del espacio Euromed como medio para promover el respeto por la diversidad y el diálogo entre los ciudadanos de diferentes culturas, orígenes y creencias. Más información en: <http://www.annalindhfoundation.org/>
- ▶ **Mediterranean Migration Network:** La Red Mediterránea para las Migraciones (MMN por sus siglas en inglés) tiene como objetivo principal promover la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los actores públicos y privados activos en los ámbitos de la migración y la integración en el Espacio Euro-Mediterráneo. De esta manera, a través de esta red se facilita un marco de colaboración entre las organizaciones públicas y privadas nacionales y europeas y se gestiona una base de datos de recursos sobre migración e integración. Más información de la MMN: <http://migrationnetwork.org/en/>
- ▶ **RED EAPN:** La meta de EAPN es defender los derechos de las personas que viven en situación de pobreza y exclusión social, y representar sus intereses, fomentando cambios que optimicen la lucha contra la pobreza y la exclusión social en toda la Unión Europea, está asociada a la Red de ámbito estatal EAPN-España y por ende a la Red europea EAPN. Más información de la RED EAPN: <http://www.eapnmadrid.org>

## VOLUNTARIADO

En SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS estamos plenamente comprometidos con el voluntariado, puesto que consideramos que es un elemento muy importante para el fortalecimiento de la ciudadanía democrática, la participación de la gente y su toma de conciencia social. Por ello SSF reconoce, promueve e impulsa eficazmente la acción voluntaria de una manera coordinada y ordenada, fomentando los valores de solidaridad, respeto mutuo y trabajo en equipo. SSF cuenta con un plan de voluntariado que cumple con la Ley 6/1996, 15 de enero, del voluntariado y Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

# 1. PRESENTACIÓN

SSF es un espacio abierto a la participación, especialmente en el marco de los proyectos europeos y de acción social, pero también en acciones que desarrollamos puntualmente o en partes de la gestión de la organización. Disponemos de un Plan de Voluntariado para nuestros proyectos locales y europeos, y periódicamente se publican oportunidades de participación.

En este sentido, Solidaridad Sin Fronteras es acreditada con el Sello de Calidad del Cuerpo Europeo de Solidaridad (CES) que certifica que las organizaciones participantes proporcionan las condiciones necesarias para la realización de actividades solidarias juveniles; acuerdo número: 2021-1-ES02-ESC50-017405 celebrado con el Instituto de la Juventud de España (INJUVE) actuando por delegación de la Comisión Europea. Los Proyectos de Voluntariado son una actividad de educación no formal que permite a los jóvenes de entre 17 y 30 años expresar su compromiso personal mediante un servicio voluntario no remunerado y a tiempo completo durante un máximo de 12 meses en otro país de la Unión Europea o fuera de ella. A través de las experiencias de aprendizaje, mejoran o adquieren competencias para su desarrollo personal, educativo y profesional, así como para su integración social. Toda persona joven y/o trabajadora en el ámbito de la juventud que participe en un proyecto de movilidad juvenil de SSF tiene derecho a obtener un certificado YOUTHPASS.

Nuestros voluntarios participan en las siguientes áreas de la organización:

- ◇ Área de Proyectos: apoyo en la elaboración de proyectos y programas sociales. Búsqueda de convocatorias. Búsqueda de oportunidades de participación en proyectos europeos. Captación de recursos y/o subvenciones. Apoyo en la gestión de presentación de proyectos. Traducción de documentación español-inglés e inglés-español.
- ◇ Área Legal: Apoyo en la impartición de talleres sobre Ley de Extranjería. Primera entrevista para ordenar documentación. Solicitud de cita en la Delegación de Gobierno.
- ◇ Área Laboral: apoyo en la impartición de talleres de elaboración de currículum vitales. Apoyo en los talleres de búsqueda de empleo.

## 2. PLAN DE IGUALDAD

### INTRODUCCIÓN

La desigualdad entre mujeres y hombres es una realidad en nuestro país y en muchos de los países donde SSF desarrolla actividades. En muchas áreas, las mujeres siguen luchando contra obstáculos que pueden tener consecuencias directas e indirectas en los ámbitos personales, sociales, laborales o familiares. Esta desigualdad aún puede verse reflejada en el contexto del trabajo, donde la discriminación laboral puede manifestarse por cuestiones que van más allá de la brecha de género o el techo de cristal. El acceso al empleo, la conciliación laboral, la temporalidad, la retribución, el acoso, la violencia de género o los estereotipos, son algunos ejemplos que resaltan las dificultades a las que se ven expuestas las mujeres en muchas ocasiones durante su desempeño laboral.

En este sentido, Solidaridad Sin Fronteras, como organización sin ánimo de lucro que apuesta por proyectos de acción social, tiene la responsabilidad de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y asimismo en los proyectos que ejecuta a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional y con una estrategia transversal, con objeto de fomentar la convivencia, la igualdad de oportunidades y la cohesión social; tal y como se recoge entre sus principios fundamentales.

Con este fin, expone el Primer Plan de Igualdad, por el que se establece una serie de objetivos, medidas y acciones concretas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad. En este sentido, se pretende definir un modelo que permita consensuar las necesidades identificadas, así como las pautas de intervención dentro de la organización en materia de igualdad. Se busca, por tanto, establecer pautas preventivas, que permitan anteponerse a cualquier conducta discriminatoria por cuestiones de sexo y establecer un modelo común de actuación para atender a las situaciones de desigualdad, si se generasen.

El Plan de Igualdad pretende atender a todo el colectivo de forma integral, incidiendo positivamente no solo en las mujeres, sino en toda la plantilla. Debe plantearse desde un punto de vista transversal y dinámico, sometido a cambios constantes y progresivos. De la misma forma, el Plan que se plantea debe ser sistemático, coherente, flexible y temporal, finalizando en el momento en el que se establezca una igualdad real entre mujeres y hombres.

Solidaridad Sin Fronteras plantea un Plan de Igualdad que enfatice en la formación de las trabajadoras y trabajadores, que es un pilar fundamental para minimizar barreras dentro del contexto de trabajo, y desarrollando medidas concretas para la evaluación continua y seguimiento.

## 2. PLAN DE IGUALDAD

Asimismo, se pretende promover la puesta en marcha de estas medidas, no solo en el seno de la organización, sino también a través del ejemplo hacia las distintas organizaciones, instituciones y personas que están en contacto con Solidaridad Sin Fronteras.

Todo ello, amparado en un Marco Jurídico de referencia, que tiene en consideración las distintas normativas de carácter internacional, nacional y regional, que velan por favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

Para garantizar la correcta actuación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, el Plan de Igualdad desarrollado por Solidaridad Sin Fronteras, está amparado en el siguiente Marco Jurídico, atendiendo a la normativa internacional, nacional y regional que nos ocupa:

#### A. NORMATIVA INTERNACIONAL:

Tal y como se establece en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 (III), de 10 de diciembre de 1948, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, [...] deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Más aún, cabe citar el artículo 23, por el que se establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo [...], a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”.

Ya en 1992, se emitía la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. En este documento se insta a los Estados miembros a adoptar medidas para fomentar la conciencia la conducta sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona son inaceptables. En este sentido, en determinadas circunstancias, cualquier conducta de acoso sexual, vulnera el principio de igualdad de trato recogido en los artículos 3,4, y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo sobre la igualdad de trato.

En el Tratado de Ámsterdam de 1997, se hizo mención de la importancia de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Se planteó como objetivo eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, debiendo integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

## 2. PLAN DE IGUALDAD

Por otro lado, según la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se considera que “la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario [...] y se busca proclamar la igualdad entre hombres y mujeres como una “misión” y un “objetivo” de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.” Asimismo, en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. Por ello, conviene establecer medidas específicas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social y precisar su alcance. En este sentido, debe fomentarse entre los empresarios y los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y contra el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Por otro lado, la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios su suministro, tuvo como objetivo “crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estos miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres” y presta especial atención a los casos de “discriminación directa”, “discriminación indirecta”, “acoso” y “acoso sexual”, que pueda sufrir una persona por razones de sexo.

Además, a nivel europeo se ha seguido avanzando de manera legislativa en materia de igualdad con los siguientes avances normativos:

- ◊ Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- ◊ Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea DOUE 30.03.2010.
- ◊ Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ◊ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

## 2. PLAN DE IGUALDAD

- ◇ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- ◇ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- ◇ Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- ◇ Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Comisión Europea.
- ◇ Estrategia de igualdad de género 2018-2023. Consejo de Europa.
- ◇ Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)
- ◇ Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).
- ◇ Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

### B. NORMATIVA NACIONAL:

Inicialmente, el artículo 14 de la Constitución Española dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otras cuestiones, por razón de sexo. El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral [...] deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres." Por ello, las organizaciones podrán elaborar un Plan de Igualdad, habiendo consultado previamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Más aún, las entidades que conforman el Tercer Sector que pretendan promover los principios de igualdad que contempla la LO 3/2007, deberán plantearla como entidades ejemplarizantes que apliquen su articulado en la gestión interna de la organización.

Es importante citar el art. 35 de la Ley 3/2007: "las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley".

## 2. PLAN DE IGUALDAD

Por ello, las ONG, como entidades receptoras de fondos públicos, deberían verse afectas por el contenido de la Ley 3/2007. Esto es, deberían establecer medidas que permitan favorecer de forma inmediata la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la gestión interna de la organización, como en los distintos programas y actividades que desarrolle.

Las medidas a aplicar para la consecución de la igualdad de oportunidades estarán orientadas a todas las áreas de entidad, pretendiendo el desarrollo de los siguientes aspectos fundamentales:

- ▶ Procesos de captación, selección e incorporación equilibrada y no discriminatoria por cuestiones de sexo.
- ▶ Gestión de la formación, haciendo hincapié en las condiciones y posiciones estratégicas de mujeres y hombres en la organización.
- ▶ Promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar de los mismos.
- ▶ Revisión y diseño de la política salarial basada en criterios objetivos.
- ▶ Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigido a mujeres.
- ▶ Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- ▶ Salud laboral y prevención de riesgos laborales, también enfocadas desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre mujeres y hombres.
- ▶ Transversalización en los servicios, proyectos y programas que desarrolla SSF, tomando en consideración las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.
- ▶ Acciones orientadas a la sensibilización y formación para capacitar a las personas de la entidad en la necesidad de realizar una gestión con perspectiva de género.
- ▶ Realizar un seguimiento y evaluación continuas de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, es de especial relevancia atender al Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», que tiene por objeto "desarrollar lo previsto en el artículo 50 de la LO 3/2007, relativo al distintivo empresarial en materia de igualdad, regulando [...] las políticas de igualdad aplicadas por sus facultades, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión."

## 2. PLAN DE IGUALDAD

Posteriormente en los últimos años se han producido una serie de reformas legislativas a nivel estatal de gran relevancia en el avance hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

- ◇ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Reforma que instaura definitivamente el lenguaje inclusivo. A lo largo del texto podemos observar, por ejemplo, cómo “el empresario” se sustituye por “la empresa” o “los trabajadores” por “las personas trabajadoras”.
- ◇ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Que amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. Para el progenitor distinto a la madre biológica se prevé la ampliación a 16 semanas.
- ◇ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Por el que todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad con el contenido previsto en el Real Decreto.
- ◇ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objetivo es “establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## 2. PLAN DE IGUALDAD

### C. NORMATIVA REGIONAL:

En cuanto a la normativa regional, es importante atender a la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad de Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, por la que se pretende regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar derechos fundamentales de todas las personas residentes en la Comunidad de Madrid, haciendo especial mención a la “no discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género o características sexuales” tal y como viene recogido en el artículo 5.

Asimismo, la Comunidad de Madrid, recoge dentro de sus competencias (artículo 26.1.25) la “promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”. También, en el marco de la Ley Orgánica 1/2005, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, promulgó la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Además, aunque la Comunidad de Madrid no tiene una legislación propia sí que cuenta con un plan operativo: La “Estrategia madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2021”.

## 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Solidaridad Sin Fronteras ha desarrollado diferentes propuestas institucionales en materia de igualdad, incorporadas transversalmente en las distintas áreas de la organización, con objeto de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. De esta forma, el Primer Plan de Igualdad de SSF, está elaborado atendiendo a criterios de coherencia, flexibilidad, temporalidad y dinamismo: está sujeto a cambios progresivos y constantes, finalizando en el momento en el que se establezca una igualdad real entre mujeres y hombres. Se pueden destacar las siguientes propuestas y principios fundamentales que ha establecido la organización en diferentes áreas: acceso al empleo, formación, promoción, condiciones salariales, conciliación, acoso por razón de sexo, salud laboral y comunicación organizacional.

### 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

#### OBJETIVOS Y ACCIONES

#### OBJETIVO PRINCIPAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El principal objetivo que persigue el Plan de Igualdad elaborado por SSF, es favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como eliminando la discriminación por razones referidas al sexo, tal y como se establece en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

#### OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

SSF plantea los siguientes objetivos generales, que van a condicionar la línea de actuación del Plan de Igualdad de la organización:

- ◇ Integrar la perspectiva de género en la organización, especialmente en lo referido a los procedimientos y gestión institucional.
- ◇ Establecer procedimientos carentes de estereotipos sexistas en lo referido al acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional.
- ◇ Sensibilizar y promocionar en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
- ◇ Favorecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en la organización.
- ◇ Facilitar y promocionar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar entre las trabajadoras y trabajadores de la organización.
- ◇ Prevenir, identificar y – en su caso – intervenir frente al acoso sexual o por razón de sexo en la organización.
- ◇ Garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género en la organización.
- ◇ Favorecer el uso racional del tiempo entre las trabajadoras y trabajadores.

### 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

##### A. ACCESO AL EMPLEO

**Objetivo Específico 1.** Integrar la perspectiva de género en las etapas de reclutamiento, selección y contratación en el acceso a la organización.

Acción 1.1. Diseñar los procedimientos y solicitudes de empleo con criterios neutros, técnicos y objetivos, eliminando posibles sesgos de carácter discriminatorios por razones de edad, sexo, orientación sexual, origen étnico o cualquier otro aspecto de carácter social o personal.

Acción 1.2. Favorecer la inclusión de mujeres en los equipos de selección de personal

**Objetivo Específico 2.** Favorecer medidas de acción positivas para el desarrollo efectivo del principio igualitario en la organización.

Acción 2.1. Impartir cursos especializados en materia de igualdad entre hombres y mujeres, e implementar la perspectiva de género entre el personal responsable de los procesos en el acceso al empleo.

Acción 2.2. Priorizar la contratación del sexo menos representado, cuando se presenten los candidatos en igualdad de méritos y capacidades para el desempeño del puesto.

**Objetivo Específico 3.** Favorecer el uso no sexista del lenguaje, así como la imagen en materia de Igualdad en el acceso al empleo.

Acción 3.1. Ofertar todos los puestos de trabajo vacantes atendiendo a criterios neutros o, en su caso, nombrándolos tanto en masculino como en femenino.

Acción 3.2. Redacción de la documentación institucional utilizada para el acceso a la organización, haciendo un uso no sexista del lenguaje.

##### B. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo Específico 4.** Introducir la perspectiva de género en lo referido a la formación y promoción profesional en la organización.

Acción 4.1. Impartir formación al personal de la organización en materia de Igualdad, así como módulos formativos sobre Igualdad de Oportunidades, siempre en horario laboral.

### 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Acción 4.2. Asegurar el acceso a la formación para toda la plantilla de la organización, incluyendo el aprendizaje para la valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

Acción 4.3. Favorecer y fomentar el acceso de toda la plantilla a formación orientada a la promoción organizacional.

**Objetivo Específico 5.** Sensibilizar en materia de Igualdad entre hombres y mujeres a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva.

Acción 5.1. Revisar y analizar periódicamente los procesos formativos y de promoción de la organización, ajustándolos a la perspectiva de género, así como eliminando posibles sesgos de carácter discriminatorio por razones de edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen étnico o cualquier otro aspecto de carácter social o personal.

Acción 5.2. Impartir acciones formativas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla, así como para la Junta Directiva en su conjunto, siendo 40 horas la duración de las mismas.

Acción 5.3. Realizar en horario laboral todos los cursos formativos en materia de Igualdad.

#### C. RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES SALARIALES

**Objetivo Específico 6.** Revisar la estructura salarial de la organización, eliminando la brecha salarial – si hubiese – así como discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

Acción 6.1. Realizar una valoración objetiva de los puestos de trabajo de la organización.

Acción 6.2. Analizar, considerando la perspectiva de género, todos los conceptos y complementos retributivos que forman la estructura salarial de la organización.

Acción 6.3. Ajustar las retribuciones con objeto de garantizar que se retribuye de forma igualitaria las funciones de igual valor.

Acción 6.4. Diseñar la clasificación profesional a partir de criterios neutros, objetivos y técnicos, eliminando posibles sesgos de carácter discriminatorio por razones de edad, sexo, orientación sexual, estado civil, origen étnico o cualquier otro aspecto de carácter social o personal.

### 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

#### D. CONCILIACIÓN

**Objetivo Específico 7.** Impulsar la corresponsabilidad, facilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la organización.

Acción 7.1. Sensibilizar a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción 7.2. Diseñar medidas que permitan en su conjunto reorganizar y flexibilizar el tiempo de trabajo en la organización. Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.
- Facilitar horarios de salida y entrada flexibles, pudiendo entrar o salir con un margen de una hora a petición del trabajador o trabajadora.
- En los puestos de trabajo en los que sea posible, el trabajador o trabajadora podrá optar por la modalidad de teletrabajo.

#### E. SALUD LABORAL

**Objetivo Específico 8.** Revisar el procedimiento de evaluación de Riesgos Laborales de la organización.

Acción 8.1. Revisión y actualización periódica del Plan de Prevención de Riesgos Labores en todos los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores y trabajadoras de la organización.

Acción 8.2. Incluir medidas favorables a las mujeres víctimas de violencia de género en los planes preventivos de la organización.

Acción 8.3. Formación y sensibilización en materia de salud laboral a toda la plantilla y la Junta Directiva de la organización.

Acción 8.4. Incluir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como "riesgo laboral" en el Plan de Prevención de la organización.

Acción 8.5. Incluir en el Plan de Prevención de Riesgos laborales de la organización un apartado específico orientado a trabajadoras embarazadas.

### 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

#### F. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Objetivo Específico 9.** Prevenir y – si hubiese – erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la organización, según establece La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su Artículo 48.1. y 48.2 establece la obligatoriedad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso y posterior sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Acción 9.1. Formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla y la Junta Directiva de la organización.

Acción 9.2. Difundir el Protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de género a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva de la organización. Será obligación de SSF:

- Adjuntar a las trabajadoras y trabajadores de la organización una copia del Protocolo en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.
- Distribuir material informativo (dípticos, cartelería, folletos informativos...), que contienen un resumen de las medidas preventivas establecidas en el Protocolo, el procedimiento de queja y denuncia, consecuencias y los datos de contacto de las personas responsables.
- Difusión del Protocolo en todas las áreas de la organización, a través de la intranet y contenidos web de la organización.
- Realización de una sesión informativa para explicar el Protocolo e indicar los datos de contacto de las personas responsables.

Acción 9.3. Facilitar canales e instrumentos de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

Acción 9.4. Eliminar todo elemento institucional que pueda ser considerado como intimidatorio u ofensivo hacia las trabajadoras y los trabajadores de la organización.

#### G. COMUNICACIÓN CORPORATIVA

**Objetivo Específico 10.** Fomentar un uso no sexista del lenguaje, así como de la imagen corporativa de SSF.

Acción 10.1. Sensibilizar y formar a la plantilla y Junta Directiva en materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje.

### 3. MEDIDAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Acción 10.2. Analizar los canales de comunicación de la organización y, en caso de ser necesario, mejorarlos con objeto de hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen corporativa de SSF.

Acción 10.3. Revisar y, en caso de ser necesario, modificar la documentación institucional de SSF, utilizando criterios no sexistas en el uso del lenguaje.

### 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para garantizar la correcta puesta en marcha del Plan de Igualdad de Solidaridad Sin Fronteras, la organización realizará una evaluación y seguimiento semestral de todos los apartados que lo comprometen. Con este objetivo, SSF realizará reuniones periódicas con toda la plantilla de la organización en su conjunto, atendiendo a las principales necesidades manifestadas en materia de igualdad en las distintas áreas de la organización. En estas reuniones habrá, al menos, un responsable de la Junta Directiva, así como la totalidad de trabajadores y trabajadoras de SSF. Así, se valorarán las medidas puestas en marcha en materia de igualdad, para conocer las principales necesidades manifestadas, el grado de cumplimiento, las acciones realizadas, el grado de satisfacción, la comprensión de los Protocolos, etc. Para ello, se atenderá a la evaluación de los resultados, del proceso y del impacto del Plan.

Las herramientas de evaluación que se utilizarán son:

- ▶ Cuestionarios de Evaluación. Los cuestionarios estarán dirigidos a toda la plantilla de SSF, así como a la Junta Directiva, con objeto de poder medir cuantitativamente el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Asimismo, se recogerá información cualitativa para valorar el grado de satisfacción del personal con las acciones puestas en marcha.
- ▶ Entrevistas Semiestructuradas. De forma complementaria, permitirán enriquecer la información cualitativa recogida en los cuestionarios y, asimismo, valorar otras necesidades que podrán estar enfocadas en las próximas estrategias que SSF realice en materia de igualdad.
- ▶ Memorias. Se realizarán memorias anuales, con objeto de resumir la información relativa a las diferentes acciones puestas en marcha por SSF.

La evaluación del Plan de Igualdad de SSF podrá dividirse en tres etapas, para favorecer la continuidad y seguimiento del mismo:

**Evaluación Previa.** Se detectarán las necesidades de la organización en lo referido a igualdad de oportunidades, atendiendo a las demandas manifestadas institucionalmente de forma previa a la puesta en marcha de las acciones definidas. Se realizará un diagnóstico de necesidades a partir de cuestionarios de evaluación, entrevistas semiestructuradas y reuniones grupales.

## 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

**Evaluación Intermedia.** Se realizará un seguimiento para atender a la evolución del Plan, con el fin de determinar si los objetivos propuestos se están abordando como se estableció inicialmente.

**Evaluación Final.** Se elaborarán informes finales referidos a cada acción llevada a cabo, así como los objetivos trabajados, se expondrá el proceso de implantación del Plan y el impacto de las acciones realizadas por SSF. Se crea anualmente una comisión formada por miembros de la junta directiva, trabajadores y experto invitado externo, para el de monitoreo, seguimiento y valoración de la implementación del plan en la entidad así como en los proyectos que ejecuta SSF a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional.

## 5. ANEXO

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ENTIDAD SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS (SSF).**

#### **I. COMPROMISO DE SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS (SSF) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ◊ en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- ◊ en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ◊ en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

## 5. ANEXO

- ◊ en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- ◊ en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- ◊ en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid, 7 de junio de 2023  
Álvaro Will Ibáñez Tudela  
Presidente y responsable legal

## 5. ANEXO

### 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- ▶ Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- ▶ Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ▶ Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

#### 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

##### 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La entidad SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS.

SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

## 5. ANEXO

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

### **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

#### **2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

##### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

## 5. ANEXO

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

### **Conductas verbales:**

- ◇ Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- ◇ Flirteos ofensivos;
- ◇ Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- ◇ Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- ◇ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **Conductas no verbales:**

- ◇ Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- ◇ Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos Físicos:**

- ◇ Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## 5. ANEXO

### 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- ◇ Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- ◇ Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- ◇ Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- ◇ Que no se trate de un hecho aislado.
- ◇ El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

#### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

## 5. ANEXO

### Ataques con medidas organizativas

- ◇ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ◇ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ◇ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ◇ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- ◇ Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ◇ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ◇ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- ◇ Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- ◇ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ◇ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- ◇ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- ◇ Ignorar la presencia de la persona.
- ◇ No dirigir la palabra a la persona.
- ◇ Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ◇ No permitir que la persona se exprese.
- ◇ Evitar todo contacto visual.

Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- ◇ Amenazas y agresiones físicas.
- ◇ Amenazas verbales o por escrito.
- ◇ Gritos y/o insultos.
- ◇ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ◇ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ◇ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ◇ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ◇ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

## 5. ANEXO

### Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- ◊ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ◊ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ◊ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- ◊ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



#### 2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- ▶ Presidente / Responsable legal de la entidad
- ▶ Responsable de Administración y Finanzas
- ▶ Responsable de Acción Social
- ▶ Responsable de Proyectos Europeos

## 5. ANEXO

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### **2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**

En SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS, la persona responsable de administración es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

## 5. ANEXO

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS habilita la cuenta de correo electrónico [info@ssf.org.es](mailto:info@ssf.org.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### **2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes. Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

## 5. ANEXO

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

### 2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

## 5. ANEXO

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

## 5. ANEXO

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS procederá a:

- ▶ archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- ▶ adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
  - ◊ separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
  - ◊ sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 ET

## 5. ANEXO

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- ◊ el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- ◊ la suspensión de empleo y sueldo
- ◊ la limitación temporal para ascender
- ◊ el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La dirección de SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ▶ Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- ▶ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- ▶ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ▶ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ▶ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ▶ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- ▶ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

### 2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

## 5. ANEXO

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la entidad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de (NOMBRE DE LA entidad), el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad, a través de (INDICAR), manteniéndose vigente durante (INDICAR).

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## 5. ANEXO

### 4. Modelo de queja o denuncia en la empresa.

#### 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:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

#### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la entidad:

#### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## 5. ANEXO

### 4. Modelo de queja o denuncia en la empresa.

#### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la entidad (PONER NOMBRE DE LA entidad).