

Protocolo contra la explotación, el acoso,
el abuso sexual y la violencia de género
2022-2027

Asociación de Trabajadores y Técnicos sin
Fronteras (ATTSF)



1. Introducción

La Asociación de Trabajadores y Técnicos sin Fronteras (ATTSF) nace el año 2003 con el objetivo de apoyar a la población en situación de especial vulnerabilidad como víctimas de desastres naturales, refugiadas y afectadas por conflictos armados y crisis complejas y prolongadas.

ATTSF reúne a un grupo de profesionales de perfil técnico vinculados a diferentes ramas como la mecánica, electricidad, electrónica, mantenimiento de maquinaria industrial, soldadura, fontanería, etc.

En el año 2005 se pone en marcha en los Campamentos de Población Refugiada Saharaui (CPRS) el proyecto de la Base de Transportes Sidahmed Mohamed Husein (BdT), para llevar a cabo el mantenimiento, reparación y control de los camiones de distribución de la ayuda alimentaria. ATTSF y la Media Luna Roja Saharaui (MLRS), su principal socia en los campamentos, afrontan la gestión desde entonces. Posteriormente el proyecto se amplía para atender el mantenimiento y reparación de las flotas para distribución de agua y recogida de residuos contando como socio con el Ministerio de Agua y Medio Ambiente. Actualmente, este gran proyecto constituye la principal actividad de ATTSF, si bien desde 2022 se ha iniciado una intervención en Mozambique, en asociación con la Unión Nacional Campesina.

La eliminación y prevención de cualquier tipo de violencia, explotación, acoso o abuso sexual es una preocupación que queda recogida y normada en el Código de Conducta del personal laboral y voluntariado de ATTSF, aprobado en 2020.

Con la elaboración y puesta en marcha del presente Protocolo, ATTSF formaliza su compromiso para la prevención y erradicación de las violencias anteriormente mencionadas.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplicará a toda la plantilla, personal voluntario y colaboradores de la organización en todos los ámbitos de actuación, incluida la interacción con población destinataria de los proyectos y acciones de la organización.

3. Declaración de principios

En ATTSF tenemos tolerancia cero ante la explotación, el acoso y el abuso sexual así como ante la inacción al respecto. Entendemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. No obstante, somos conscientes de la existencia de dinámicas de desigualdad de poder frente a las que hay que desarrollar mecanismos de prevención y protección.

En ATTSF no vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, personas consultoras, proveedoras, organizaciones socias o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas, cometa ningún tipo de acoso, explotación o abuso sexual. Nos comprometemos, además, a apoyar a las personas supervivientes mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de protección contra el acoso, explotación y abuso sexual mediante el presente protocolo.

Es responsabilidad de todas las personas de ATTSF asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzca ningún tipo de conducta violenta.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí. El Punto Focal de Prevención (PFP) será la figura que se encargará de asegurar que se respeten las medidas y principios del protocolo. También será la persona competente para la recepción de quejas y/o denuncias. La Coordinación General se encargará de escoger la persona que ocupará las responsabilidades de PFP y de comunicarlo a todas las personas integrantes de la organización

Sus funciones serán:

- Recibir las quejas y/o denuncias relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexual además de cualquier caso de violencia de género.
- Iniciar una investigación de oficio si observa o sospecha de conductas inapropiadas
- Informar sobre el funcionamiento del protocolo
- Informar acerca de los servicios de apoyo legal y psicológico existentes en el territorio.
- Acompañar y asesorar a la persona que ha sufrido cualquiera de las violencias que contempla el protocolo para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos pautados en el Protocolo para resolver el caso y aplicar las medidas y sanciones correspondientes, en colaboración con la Coordinación General de forma objetiva y respetando el principio de confidencialidad.
- Evaluar, con carácter anual, el presente protocolo
- Anualmente remitirá un informe específico con la relación de casos que se hayan presentado y las medidas adoptadas a la dirección general, que a su vez informará en la Asamblea General respetando la confidencialidad de las personas afectadas.

Todas las personas que trabajen en nombre de ATTSF están obligadas a denunciar cualquier sospecha o caso de acoso, explotación y abuso sexual al PFP. Omitir la denuncia de este tipo de hechos, constituye una infracción del Código de Conducta y del presente Protocolo y puede tener como resultado la imposición de sanciones.

Para conseguir el objeto del Protocolo, ATTSF solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Por su parte ATTSF se compromete a:

- Difundir el presente Protocolo entre toda la plantilla, personas voluntarias y colaboradoras.
- Aplicar diferentes medidas preventivas
- Investigar con total confidencialidad y objetividad las situaciones de explotación, acoso o abuso sexual y violencia de género que se produzcan.
- Tramitar con la debida consideración, celeridad y confidencialidad las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces y mecanismos para que todas las personas que puedan sufrir las violencias anteriormente mencionadas puedan denunciar los hechos, disponiendo de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación del procedimiento.
- Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia o haber testificado.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que están sufriendo estas situaciones
- Adoptar las medidas disciplinarias correspondientes a las personas acosadoras y las personas cómplices.
- Previa aprobación de la persona superviviente, comunicar a las autoridades competentes del país el caso para que, de ser necesario, el caso siga el cauce legal necesario
- Si una persona denunciada solicita a ATTSF referencias para otro empleo, se hará constar el motivo de la denuncia interpuesta contra dicha persona y las sanciones aplicadas en las referencias.

Se tendrán en cuenta siempre los derechos y obligaciones y se aplicará estrictamente el principio de imparcialidad y presunción de inocencia, elementos que forman parte de la aplicación del debido proceso.

4. Objetivos

Objetivo general:

Evitar y sancionar las posibles situaciones de explotación, acosos y abuso sexual, así como otras formas de violencia de género en la organización.

Objetivos específicos:

- Prevenir los casos de explotación, acoso y abuso sexual, así como otras formas de violencia de género.
- Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan, imponiendo las sanciones pertinentes.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

5. Definiciones

La **explotación sexual** se entiende como el abuso real e intencionado de la diferencia de poder, la confianza o la posición de vulnerabilidad de una persona – como una persona refugiada que depende de otra para sobrevivir u obtener raciones de alimentos, educación, libros, transporte u otros servicios – con el fin de obtener favores sexuales, lo que incluye, entre otras acciones, ofrecer dinero u otras ventajas sociales, económicas o políticas.

El tráfico de personas y la prostitución son formas de explotación sexual.

El **acoso sexual** afecta al personal y se entiende como conductas de naturaleza sexual que se consideran ofensivas o humillantes, que pueden interferir con las tareas de una persona, que se usan como condicionante para contratar, ascender o favorecer laboralmente a alguien o que crean un entorno intimidante, hostil u ofensivo. El acoso u hostigamiento sexual puede darse en el lugar de trabajo o en relación con este. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso u hostigamiento sexual también puede darse como un incidente aislado. Para determinar si cierta conducta es ofensiva, es necesario considerar la perspectiva de la víctima.

El **abuso sexual** se refiere a la intrusión física, real e intencionada, de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas. El abuso sexual incluye esclavitud sexual, pornografía, abuso infantil y agresiones sexuales.

La diferencia entre la explotación, el abuso sexual y el acoso u hostigamiento sexual yace en la víctima. En el caso de la explotación, la víctima es una persona de interés o pertenece a una comunidad local o de acogida. En el resto de casos, la víctima trabaja en el sector humanitario. En ambos casos, no obstante, el perpetrador trabaja en el sector humanitario o de desarrollo.

La **violencia de género** hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. Nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género.

Puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia de género. La violencia de género puede adoptar muchas formas: violencia de pareja, violencia sexual, matrimonio prematuro, mutilación genital femenina y los supuestos ‘crímenes de honor’.

6. Enfoques

El protocolo se basa en los siguientes enfoques:

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS.

Un enfoque basado en los derechos humanos busca analizar y abordar las causas fundamentales de la discriminación y la desigualdad para garantizar que todas las personas, independiente de su sexo, edad, etnia o religión, tengan derecho a vivir con libertad y dignidad, de seguridad frente a la violencia, la explotación y el abuso, de conformidad con los principios de las leyes relacionadas con derechos humanos.

ENFOQUE CENTRADO EN LOS/LAS SUPERVIVIENTES.

Un enfoque centrado en las personas supervivientes crea un ambiente de apoyo en el que se respeten los derechos y deseos de la persona superviviente, se garantice su seguridad y sean tratados con dignidad y respeto. Un enfoque centrado en las personas supervivientes se basa en los siguientes principios rectores:

- Seguridad: La seguridad de las personas supervivientes y sus hijos/as constituirá la consideración primordial.
- Confidencialidad: Las personas supervivientes tienen el derecho de elegir a quienes cuentan o no cuentan su historia, y la información sólo debe ser compartida con su consentimiento informado.
- Respeto: Todas las acciones tomadas deben ser guiadas por el respeto a las elecciones, deseos, derechos y la dignidad de la persona superviviente.

El papel de los ayudantes es facilitar la recuperación y proporcionar recursos para ayudarla.

- No discriminación: Las personas supervivientes deben recibir un trato igual y justo, independiente de su edad, sexo, etnia, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

Los mecanismos de queja y acciones de prevención de explotación, acoso, abuso sexual y violencia de género, deben ser desarrollados e implementados con la participación de la comunidad, adaptados a la localización específica y al contexto cultural. La participación de las poblaciones interesadas ayudará a asegurar que el mecanismo de queja sea confidencial, accesible, seguro y transparente.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos.

Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de etnia, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación en su artículo 1 establece que la discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

ENFOQUE DE EDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD (EGD)

A través de la aplicación sistemática del enfoque EGD, se trata de garantizar que todas las personas de interés gocen de sus derechos en igualdad de condiciones y puedan participar plenamente en las decisiones que afectan sus vidas y las vidas de sus familiares y comunidades.

Cada uno de estos tres enfoques tiene sus especificidades:

La edad se refiere a las diferentes etapas en el ciclo de vida de una persona. Es importante saber en qué parte del ciclo de vida está una persona ya que sus capacidades y necesidades cambian con el transcurso del tiempo. La edad influye, y puede aumentar o disminuir, la capacidad de una persona de ejercer sus derechos.

El género se refiere a los roles socialmente construidos para hombres y mujeres, los que con frecuencia son fundamentales en la forma en que las personas son definidas por los demás. Los Roles de género son aprendidos, cambian con el tiempo y varían dentro de cada cultura, así como entre una cultura y otra. El género a menudo define las funciones, responsabilidades, limitaciones, oportunidades y privilegios de las mujeres y los hombres en cada contexto. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de cada género sean respetados.

La diversidad se refiere a los diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, aptitud, salud, estatus social, habilidades y otras características personales específicas.

7. Protocolo

El protocolo tiene dos líneas de acción. Por un lado, están las medidas preventivas, que tal y como indica su nombre, están orientadas a prevenir cualquier tipo de violencia y promover un entorno seguro. Por otra parte, las medidas de actuación tienen por objetivo actuar frente a un posible caso de explotación, acoso, abuso sexual o violencia de género.

a. *Medidas preventivas*

Las medidas preventivas están orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos de todas las personas de la organización y a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas a la explotación, acoso y abuso sexual y a cualquier tipo de violencia de género.

- *Gestión organizacional (Subcontratas)*
 - Hacer constar tanto en la “Política de recursos humanos” como en la “Normativa general” la obligatoriedad de la firma y lectura del Código de conducta por parte de todas las personas trabajadoras y subcontratas como medida obligatoria para formar parte de la organización.
 - Incorporar como anexo al contrato con subcontratas y partenariado un compromiso de respeto con el Código de Conducta y especialmente las políticas que prohíben la explotación, el abuso y el acoso sexual y la violencia de género. (Modelo Anexo I)

- *Sistema de recursos humanos*
 - Incorporar al procedimiento de “Selección de personal” una cláusula que establezca que una persona no puede ser candidata si ha sido objeto de sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una investigación en relación con la explotación o abuso sexual, o que ha dejado el empleo en espera de una investigación o se ha negado a cooperar en la misma.
 - Cualquier persona candidata a un puesto de trabajo o de voluntariado para ATTSE, debe presentar una declaración con referencias de antiguos empleadores/as (Modelo Anexo II)
 - Incorporar como anexo al contrato de trabajo un compromiso declarando que la persona nunca ha sido objeto de sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una investigación en relación con la explotación o abuso sexual, o que ha dejado el empleo en espera de una investigación o se ha negado a cooperar en la misma (Anexo III).
 - Incluir como anexo al acuerdo de voluntariado un compromiso declarando que la persona nunca ha sido objeto de sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una investigación en relación con la explotación o abuso sexual, o que ha dejado el empleo en espera de una investigación o se ha negado a cooperar en la misma. (Anexo III).

- *Formación*
 - Realizar formaciones con actualizaciones anuales sobre el Código de conducta de ATTSE a todo el personal
 - Las personas responsables del cumplimiento del protocolo deben formarse en prevención de la explotación, acoso y abuso sexual y en prevención y actuación en casos de violencia de género.
 - Formaciones internas para todo el personal o formaciones de otras agencias nacionales o NNUU sobre prevención de la explotación, abuso, acoso sexual y violencia de género.

b. Medidas de actuación

Si se diera una situación de explotación, abuso, acoso sexual o violencia de género por parte de alguna persona de la organización o colaboradoras, ATTSE pondrá en marcha un conjunto de medidas de actuación que tienen por objetivo dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

El procedimiento formal se iniciará cuando:

- La persona denunciante considera que esta vía es la más adecuada para su caso.
- Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso o violencia grave o muy grave, o por explotación o abuso sexual.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

Todo el proceso deberá garantizar la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial el derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para la resolución del caso.

Pasos a seguir

1. Reporte/denuncia
 - a. La denuncia se remitirá por escrito al PFP. (Modelo de denuncia en Anexo IV)
 - b. En caso de que sea el PFP quien decida iniciar el proceso, rellenará el mismo modelo de denuncia.
2. Apoyo a la persona denunciante/superviviente

Una vez recibida la denuncia, el PFP o la coordinación país, dará apoyo a las personas supervivientes de forma presencial o telemáticamente informándole de los recursos locales de apoyo legal y psicológico con lo que cuenta.

3. Investigación
 - Una vez recibida la denuncia, el PFP deberá:
 - Iniciar la investigación del caso. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la Coordinación general y a la coordinación país para que se adopten medidas cautelares, tales como el alejamiento inmediato del sujeto activo de la superviviente. De ninguna manera se perjudicará a la persona denunciante en sus condiciones de trabajo ni en la modificación sustancial de las mismas. Las acciones cautelares se destinarán a las o los hostigadores o acosadores y nunca a las víctimas.

- Llevar a cabo las entrevistas correspondientes. (Orientaciones para entrevistas Anexo V)
 - Solicitar una entrevista con la persona denunciada.
 - Recoger las pruebas físicas si las hubiera (imágenes, textos, mensajes etc)
 - Recoger las pruebas testificales. Se recomienda que, de ser posible, se obtenga toda la información de la víctima y las/los testigos en una sola sesión, garantizando la confidencialidad y la agilidad del trámite. Todas las personas entrevistadas firmarán un consentimiento (Modelo de consentimiento informado en Anexo VI).

- Elaboración del informe:
 - Deberá elaborarse en un plazo máximo de 20 días naturales y se entregará tanto a la presunta víctima, como a la persona denunciante si es distinta a la anterior y a la denunciada. También se hará llegar a la Coordinación General y a los mandos intermedios encargados de velar por la aplicación y el cumplimiento de las sanciones.
 - El informe deberá exponer las conclusiones del caso y las medidas disciplinarias propuestas si corresponden. Tabla de tipificación de faltas y sanciones Anexo VII).
 - Las pruebas del proceso (testimoniales y físicas) y las actas de las entrevistas deberán ser debidamente guardadas y protegidas garantizando su seguridad y confidencialidad.

Si se identifica un caso que constituye un delito según la ley local, ATTTSF estará obligada a comunicarlo a las autoridades locales del país.

En caso de que se demuestre que alguna queja es intencionalmente fraudulenta y dolosa o realizada con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, quien o quienes la hayan presentado, serán sancionadas con el equivalente a la sanción que enfrenta la persona acusada.

ATTTSF se compromete a dedicar recursos extras en el área de investigación, mediante la contratación de una persona asesora, o el fortalecimiento de la formación en el caso de que el PFP no disponga de herramientas suficientes o adecuadas para gestionar un caso.

4. Aplicación de sanciones y cierre de expediente

Una vez finalizada la investigación, el PFP conjuntamente con la coordinación país establecerán la sanción a aplicar según el Código de Conducta y la tabla de sanciones (Anexo VII).

Mediante el modelo de amonestación (Anexo VIII) o el Modelo de comunicación de despido (Anexo IX) la Coordinación General de ATTTSF comunicará a la persona denunciada y a la denunciante las sanciones aplicadas.

Aplicadas las sanciones correspondientes a la persona denunciada y apoyada a la persona superviviente mediante los elementos mencionados previamente en el protocolo, se dará por cerrado el expediente.

Toda la información de los expedientes se guardará en sede central bajo estricta confidencialidad. Tan solo tendrán acceso a los documentos la Coordinación General y el PFP.

En caso de que la persona denunciada o la víctima consideren que el PFP o la coordinación de país no han actuado de forma objetiva e imparcial en el caso, contarán con 10 días naturales para ejercer la facultad de recurrir la decisión adoptada ante la Coordinación General siempre acreditando debidamente dicha falta de objetividad o imparcialidad. En ese caso la Coordinación General contará con 20 días naturales para confirmar la decisión inicialmente adoptada o modificarla ofreciendo los argumentos necesarios.

8. Evaluación y procedimiento

El PFP llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del presente protocolo, las medidas preventivas y evaluar si es necesario incorporar otras medidas.

ANEXO I: MODELO CLAUSULA CONDUCTA SUBCONTRATAS

CLÁUSULA DE CONDUCTA PARA SUBCONTRATAS Y PARTENARIADOS CON ATTSF (PREVENCIÓN DE PAES)

Lugar: _____

Fecha: _____

_____ con DNI _____ como trabajador/a autónomo/a o como representante de la empresa o entidad _____, en calidad de contratado/a para la prestación de servicios por ATTSF, ratifica el compromiso de respetar y cumplir el código de conducta de ATTSF (se adjunta con el contrato) , y especialmente, las políticas que prohíben la explotación y abuso sexual, tomando las medidas necesarias para su prevención y respuesta si fuera el caso.

Firma del trabajador/a o representante

ANEXO II: MODELO REFERENCIAS ANTIGUOS EMPLEADORES/AS

PREVENCION DE EXPLOTACION, ABUSO SEXUAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO (PEAS)

Declaración responsable y referencias de antiguos empleadores/as

Lugar: _____

Fecha: _____

El candidato/a _____ Con DNI _____ declara que nunca ha sido objeto de sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una investigación en relación con la explotación, abuso sexual, acoso o violencia de género, o que ha dejado el empleo en espera de una investigación o se ha negado a cooperar con la misma.

Por si fuera necesario adjunta la referencia de antiguos empleadores en caso de que se necesite contrastar esta declaración.

1	1-Empresa/institución: _____ 2-Responsable _____ 3-Contacto del responsable (teléfono o email) _____
2	1-Empresa/institución: _____ 2-Responsable _____ 3-Contacto del responsable (teléfono o email) _____
3	1-Empresa/institución: _____ 2-Responsable _____ 3-Contacto del responsable (teléfono o email) _____

Firma del candidato/a

ANEXO III: MODELO DECLARACIÓN RESPONSABLE PARA TRABAJADORES/AS Y CONTRATISTAS

Don/doña _____ con Documento de identidad _____, de nacionalidad _____ y domicilio en _____, en pleno ejercicio de sus facultades mentales realiza la siguiente

DECLARACIÓN RESPONSABLE POR LA QUE HACE CONSTAR

Que no tiene antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo.

Que nunca ha sido objeto de sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una investigación en relación con la explotación o abuso sexual, o que ha dejado el empleo en espera de una investigación o se ha negado a cooperar en la misma

Y para que surta los efectos oportunos se firma la presente en _____ a _____ de _____ de 202.

Firmado:

ANEXO IV: MODELO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre y apellidos	
NIF	
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Vinculación laboral/Tipo de contrato	
Teléfono de contacto	

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA O VÍCTIMA

Nombre y apellidos	
NIF	
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Vinculación laboral/Tipo de contrato	
Teléfono de contacto	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos	
NIF	
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Vinculación laboral/Tipo de contrato	
Teléfono de contacto	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de que existan testigos, indique sus nombres, apellidos y datos de contacto

Firma de la persona denunciante

En _____, a _____ de _____ de 202

ANEXO V: ORIENTACIONES PARA ENTREVISTAS

Entrevista a la persona que presenta el caso

Para realizar esta entrevista se deben tener en cuenta una serie de ítems:

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- Hacerle saber que ATTSE está comprometida con la prevención y erradicación de la explotación, acoso y abuso sexual y la violencia de género.
- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada, haciéndole saber que sus necesidades son tenidas en cuenta.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica otorgando el tiempo necesario para ello.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

A modo de ejemplo:

1. ¿Quién es la persona acusada?
 2. ¿Qué hizo la persona acusada?
 3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
 4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué eligió este momento para realizar la queja?
 5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
 6. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
 7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
 8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
 9. ¿Ha habido otras personas en esta situación?
 10. ¿A quién más le ha avisado?
 11. ¿De qué manera le ha afectado?
 12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
 13. ¿Cuenta con alguien que le apoye?
 14. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
 15. ¿Qué expectativas de solución tiene?
- Quien entrevista deberá explicar con claridad en qué consisten los diferentes procedimientos y vías de abordaje y resolución.
 - Las preguntas deberán adaptarse según el contexto cultural

Temas a considerar en el marco de la entrevista:

- Temor a las represalias: el PFP debe transmitir el fiel compromiso de la institución de mantener un ámbito de trabajo libre de todas las violencias.

- Protección a la parte que presenta el caso: se valorará la mejor estrategia según la disponibilidad de recursos de cada contexto.
- Trasladar del lugar de trabajo a la persona hostigada/acosada no es recomendado porque la revictimiza, ya que no solo sufre las consecuencias de la situación, sino también debe cambiar de lugar de trabajo y con ello tal vez dejar una red de contención de compañeros/as, su espacio cotidiano de trabajo y tarea con la que se siente cómoda y desarrolla su carrera profesional. Sin embargo, ante una situación extrema, podría ser una solución que le podría brindar cierto alivio momentáneo.
- Licencia con goce de sueldo en el transcurso del tiempo que dure la investigación.

Entrevista a la persona acusada

La persona acusada tiene derecho a:

Conocer las acusaciones en su contra y el nombre de quién las hace.

Ser notificado/a de la declaración escrita de la persona que acusa. Defenderse.

Pasos a seguir:

- El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener la organización libre de todo tipo de violencias.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Transmitir sus derechos.
- Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
- Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente, habilitando recoger comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la queja.
- Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la organización no tolera ese tipo de acciones, y que, por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.
- Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.
- En caso de que la persona acusada ocupe un cargo directivo y existieran cambios o diferencias de condiciones de trabajo de la persona que presentó la queja, es fundamental esclarecer los motivos de dichos cambios.
- Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la queja, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto violento en sí mismo y que podría agravar la situación.

Entrevista a los/as testigos

Antes que nada, es fundamental aclarar a quién se considera testigo/a:

- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de explotación, acoso, abuso sexual o violencia de género.

- Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada.
- Alguien que haya sido mencionado/a en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas/acosadas por la misma persona que se presume hostigadora/acosadora. En general, se entiende que una de las obligaciones del trabajador/a es colaborar con las investigaciones. Se debería tomar como criterio que los/as testigos no sean más de cinco por cada parte.

Pasos a seguir:

- El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener a la institución libre de violencia.
- Explicar el procedimiento de investigación y el protocolo que lo sustenta.
- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones. El objetivo final de esta investigación es determinar si él o la testigo vio o escuchó algo en relación al supuesto caso, si la persona acusada pudo efectivamente cometer un acto violento y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por el o la testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

ANEXO VI: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LAS ENTREVISTAS

Nombre y apellidos:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “Protocolo para la protección contra la explotación, el acoso o el abuso sexual y la violencia de género” de la Asociación de Trabajadores y técnicos sin Fronteras 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.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento identificado con el Código iniciado para la investigación de los hechos.

Fdo.:

En , a de de 202

ANEXO VII: Tabla de tipificación de faltas y sanciones

La tabla que se presenta a continuación es una guía de ejemplos de explotación, acoso, abuso sexual y violencias de género. Sin embargo, se pueden dar otras formas de violencia que no quedan ejemplificadas y que igualmente pueden ser objeto de sanción.

TABLA DE TIPIFICACIÓN DE FALTAS		
Tipo de falta	Tipo de violencia	Posibles ejemplos
LEVE	Acoso sexual	<p><u>Verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Decir piropos. *Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales. *Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. *Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. *Hacer comentarios sexuales. *Pedir citas. *Mandar whatsapps o mensajes en redes inapropiados <p><u>No verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Gestos obscenos o libidinosos. *Perseguir insistentemente a través de las redes sociales a una persona <p><u>Físico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Realizar acercamientos no consentidos
	Violencia de género	<p><u>Verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Asignar tareas a causa de su sexo sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales). *Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional. *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). *Utilizar humor sexista. *Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. *Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por

		<p>ejemplo, cocineros o soldadoras).</p> <ul style="list-style-type: none"> *Controlar excesivamente el cumplimiento del horario laboral de una persona por razón de su sexo. <p><u>No verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio. *Emplear micromachismos *Controlar las redes sociales de una persona <p><u>Físico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Provocar acercamientos.
SERIA	Acoso sexual	<p><u>Verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales * Preguntar sobre la vida sexual. * Presionar para tener relaciones sexuales. * Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. *Enviar mensajes por WhatsApp o redes sociales con conductas de acoso sexual <p><u>No verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Realizar gestos obscenos *Enviar contenido pornográfico por grupos de WhatsApp <p><u>Físico</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. * Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo.
	Violencia de género	<p><u>Verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Denegar a una mujer arbitrariamente y de forma injustificada permisos a los cuales tiene derecho. * Difundir información de la vida privada de una mujer. * Amenazas de despido injustificadas, expresadas en presencia de sus compañeros y compañeras <p><u>No verbal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo. *Ignorar a una persona por su sexo. *Ocasionar daños a las pertenencias de una persona por cuestión de sexo *Trato notoriamente discriminatorio respecto a las y los demás empleados en cuanto al reconocimiento de

		<p>derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales</p> <p>*Negarse a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;</p> <p><u>Físico</u></p> <p>*Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</p> <p>*Realizar un acercamiento físico excesivo.</p>
GRAVE	Acoso sexual	<p><u>Verbal:</u></p> <p>*Demandar o presionar por favores sexuales.</p> <p>*Realizar insinuaciones directas.</p> <p>*Chantajear a una persona para mantener relaciones sexuales</p> <p>*Chantajear a una persona mediante redes sociales para mantener relaciones sexuales</p> <p><u>No verbal:</u></p> <p>*Enviar notas, mensajes a través de WhatsApp, redes sociales o correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</p> <p><u>Físico:</u></p> <p>*Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</p>
	Violencia de género	<p><u>Verbal:</u></p> <p>*Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</p> <p>*Utilizar formas de comunicación denigrantes.</p> <p><u>No verbal:</u></p> <p>*Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</p> <p><u>Físico:</u></p> <p>*Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</p>
	Explotación sexual	<p><u>Verbal:</u></p> <p>*Realizar insinuaciones a una persona menor de edad</p> <p>*Obligar a una persona titular de derechos a mantener relaciones sexuales</p> <p>* Amenazar a una persona a mantener relaciones sexuales sin consentimiento o a cambio de dinero</p> <p><u>No verbal</u></p>

		<p>*Enviar mensajes a través de WhatsApp, redes sociales o correo electrónico de contenido sexual a menores de edad, personas con diversidad funcional, o cualquier persona titular de derecho.</p> <p>* Poseer contenido sexual con presencia de menores en cualquier dispositivo tecnológico</p> <p>*Lucrarse económicamente de obligar a una persona a mantener relaciones sexuales con terceras personas</p> <p><u>Físico</u></p> <p>*Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</p> <p>*Mantener relaciones sexuales sin consentimiento basadas en un desequilibrio de poder</p> <p>*Forzar a una persona a mantener relaciones sexuales con terceras personas</p>
	<p>Abuso sexual</p>	<p><u>Verbal</u></p> <p>*Chantajear a una persona para establecer un matrimonio forzoso</p> <p>*Realizar insinuaciones de tipo sexual a una persona menor de edad, con diversidad funcional o cualquier persona titular de derecho de los proyectos</p> <p>*Promesas sobre recompensas o concesiones especiales por acceder a invitaciones o propuestas sexuales</p> <p>*Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan invitaciones o propuestas sexuales</p> <p><u>No verbal</u></p> <p>*Enviar mensajes a través de WhatsApp, redes sociales o correo electrónico de contenido sexual a menores de edad, personas con diversidad funcional o cualquier persona titular de derechos de los proyectos</p> <p>* Poseer contenido sexual con presencia de menores en cualquier dispositivo tecnológico</p> <p>*Intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación.</p> <p>* Intento de violación</p> <p><u>Físico</u></p> <p>*Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</p> <p>*Mantener relaciones sexuales sin consentimiento</p> <p>*Mantener relaciones sexuales con personas menores de edad.</p>

*Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

TABLA DE TIPIFICACIÓN DE SANCIONES	
NÚMERO DE FALTAS	SANCIÓN
1 FALTA LEVE	Amonestación
2 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de empleo y sueldo una semana
3 FALTAS LEVES	Amonestación y suspensión de empleo y sueldo un mes. (Si sigue incurriendo, la cuarta falta corresponde a una seria, la quinta a dos serias y la sexta a una grave.)
1 FALTA SERIA	Amonestación, suspensión de empleo y sueldo por un mes
2 FALTAS SERIA	Despido disciplinario
1 FALTA GRAVE	Despido disciplinario

En casos de acoso sexual y violencia de género, si la persona denunciada ocupa una posición de poder frente a la denunciante, se presenta como agravante. En consecuencia, la falta aumenta directamente un grado.

Cualquier caso de explotación o abuso sexual se consideran faltas graves y siempre serán sancionadas con el despido disciplinario de la persona denunciada.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN EXPLOTACIÓN, ACOSO, ABUSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO

*Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los puestos superiores sobre las personas subalternas, sin menoscabar su dignidad.

*La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral a la organización.

* La formulación de circulares de servicio encaminadas a plantear exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

*La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la

organización.

*Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una causa justa prevista en el código de conducta y los procedimientos.

*Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los procedimientos y el código de conducta y las cláusulas de los contratos de trabajo.

*La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones previstas en el código de conducta y en el presente protocolo.

ANEXO VIII: MODELO AMONESTACIÓN POR ESCRITO

Fecha:

Tipo de Falta:

Don/a:

Categoría Profesional:

MOTIVO DE LA FALTA

SANCIÓN

--

Y CON AMONESTACIÓN ESCRITA QUE SERÁ ARCHIVADA EN SU EXPEDIENTE

Firma trabajador/a	Firma Dirección

ANEXO IX: MODELO COMUNICACIÓN DE DESPIDO Y FINIQUITO

Por la presente se le comunica que con motivo del proceso disciplinario abierto contra usted y por el que se le comunicó la Falta Grave en día _____, se procede a dar tramita la sanción consistente el DESPIDO, que será efectivo a partir del día _____, fecha en que se da por cesado su contrato pasando a situación laboral con la BdT. de BAJA DEFINITIVA por despido.

Se detalla a continuación el cálculo del finiquito correspondiente a los salarios pendientes de liquidar.

Remuneración Neta a día _____	0,00
Descuentos a aplicar hasta día _____	- 0,00
Descuento por Sanciones	- 0,00

Liquidado a percibir total liquidación Finiquito **0,00**

El trabajador firma en reconocimiento de haber recibido la comunicación y liquidación del finiquito, así como en reconocimiento de no tener reclamación alguna a efectuar por ningún concepto.

Firma trabajador/a	Firma Dirección BdT	VºBº Coordinación ATTsF