

Protocolo Integral para la Prevención y Actuación Frente a Situaciones de Acoso y Violencia de Iniciativa del Pueblo Andaluz.

1. Compromiso Organizacional.

Este protocolo se fundamenta en la convicción de que tanto los feminismos como la lucha por la igualdad son principios fundamentales en cualquier espacio que se denomine de izquierdas. Como organización política nos comprometemos a trabajar por una transformación social que asegure que los feminismos deben atravesar todos los niveles, espacios y políticas. Reconocemos el desafío de erradicar los elementos patriarcales, machistas y androcéntricos que aún perviven. Y nos responsabilizamos a adoptar una mirada y enfoque interseccional, comprendiendo que las diferentes estructuras de opresión (vinculadas al género, clase, orientación sexual, diversidad funcional, raza, nacionalidad, edad, corporalidad, etc.) interactúan y se refuerzan mutuamente, necesitando, por lo tanto, de una continua revisión, aprendizaje y mejoras.

Desde Iniciativa del Pueblo Andaluz partimos de una base clara: las violencias machistas, racistas y LGTBIQ+fóbicas son atentados contra los derechos humanos fundamentales. Como organización mostramos una postura de **tolerancia cero frente a cualquier manifestación de acoso o violencia**. Nos comprometemos a prevenir, combatir y perseguir cualquier forma de acoso, garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable basado en el respeto, la dignidad y la igualdad de trato para todas las personas.

Este protocolo cumple con la normativa legal vigente, incluyendo la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007), la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual (L.O. 10/2022), y la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley 4/2023).

2. Objetivos y Ámbito de Aplicación.

Los objetivos de este protocolo son fomentar una cultura de prevención de situaciones de acoso y violencias, especialmente machistas y LGTBIQ+fóbicas, y aquellas relacionadas con otros ejes de desigualdad como procedencia, raza, edad, clase social, diversidad funcional o corporal. Proveer de instrumentos de actuación que garanticen la protección, la reparación del daño y la no discriminación de las personas afectadas. Así como la aplicación de medidas de aprendizaje y mejora para la no repetición de posibles situaciones de acoso o violencias. Establecer un procedimiento claro, sencillo, ágil, rápido, accesible y confidencial para la comunicación, denuncia e investigación de estas conductas. Contribuir a la creación y gestión de espacios organizativos participativos, igualitarios y no discriminatorios ni excluyentes, fomentando relaciones basadas en los buenos tratos, los cuidados, el respeto y la empatía, y promoviendo una gestión democrática de los conflictos.

Este protocolo es de aplicación **obligatoria para todas las personas vinculadas a la organización, incluyendo cargos públicos, orgánicos, personas liberadas o trabajadoras, miembros**, así como, de manera voluntaria, a personas inscritas, colaboradoras, proveedoras y simpatizantes. Actuará independientemente del ámbito en el que se produzca la situación: en el lugar de trabajo (incluyendo espacios públicos y privados), en desplazamientos, viajes, eventos o actividades relacionadas con el trabajo, en el marco de comunicaciones digitales (ciberacoso), o en alojamientos proporcionados por la organización. Se aplicará incluso si la situación ocurre fuera del centro de trabajo, siempre que esté directamente ligada al mismo.

Este protocolo no impide que cualquier persona pueda acudir en cualquier momento a la vía judicial y/o administrativa.

3. Marco conceptual y definiciones ampliadas de violencias

La violencia se entiende aquí desde una perspectiva estructural y multifacética, y no se limita a esquemas tradicionales. Reconocemos que las manifestaciones de violencia varían en intensidad y gravedad, desde actitudes cotidianas hasta las formas más extremas.

Violencias machistas: Son manifestaciones múltiples de situaciones de supeditación en la que se encuentran las mujeres respecto a los hombres. La organización reconoce la "pirámide de las violencias machistas", sustentada por una estructura social de violencias de diferentes grados de intensidad que reflejan el rol asignado socialmente a las mujeres. Se abordarán distintas formas de violencia según su intensidad, gravedad y consecuencias.

Violencias LGTBIQ+fóbicas: Son el conjunto de actitudes que perpetúan la discriminación de personas por su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género (que rompen con la cisheteronormatividad socialmente impuesta).

Distinguiremos entre LGTBIQ+fobia internalizada: Actitudes basadas en la cisheteronormatividad como regla social, que invisibilizan y discriminan a quienes no se ajustan a ella y la LGTBIfobia externalizada: Conductas verbales, físicas o emocionales que excluyen a las personas LGTBIQ+ y que pueden generar daños en su bienestar físico o emocional.

Tipos de acoso específicos: serán tenidos en cuenta como tipos de acoso, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género, preferencia sexual o cualquier otra circunstancia de discriminación, acoso moral, acoso discriminatorio. Además se contemplarán otras situaciones y conductas conflictivas de impacto colectivo.

4. Principios Rectores y Garantías.

Este Protocolo se rige por los principios de tolerancia cero, igualdad y respeto a la dignidad personal, llevar a la práctica un feminismo interseccional, la agencia y la confidencialidad de las víctimas, diligencia y celeridad en las investigaciones y resoluciones, así como garantías de imparcialidad en el tratamiento hacia todas las personas. IdPA garantiza la protección frente a posibles represalias y garantía de indemnidad, así como derecho a la información de todas las

personas del procedimiento, sus deberes y derechos, inclusive la protección de datos (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

5. Comisión de Prevención, Detección, Actuación y Seguimiento en casos de acoso.

Para garantizar la aplicación de este Protocolo, se contará con la creación y puesta en marcha de la Comisión del Protocolo.

Composición y Perfiles

Será un órgano con un máximo de Cuatro titulares y 1 suplente. Debe ser paritaria (como mínimo la mitad más uno deben ser mujeres) y tener en cuenta la representatividad orgánica y territorial. Los perfiles deben incluir formación y experiencia en: Igualdad de género y feminismos, diversidad sexual y de género, movimientos sociales LGTBIQ+, interculturalidad, antirracismo e interseccionalidad, atención y acompañamiento psicosocial a víctimas de violencia o discriminación y Atención y acompañamiento jurídico en estas materias. Podrá incluir personal técnico externo en calidad de asesor, quien deberá cumplir con todos los principios del protocolo.

Cada comisión tendrá una composición de 2 años de duración.

Funciones de la Comisión:

Será la encargada de: Promover acciones de prevención y detección; Recibir quejas, denuncias y consultas; Acompañar y asesorar a las personas afectadas; Recopilar información y proponer medidas cautelares; Realizar la investigación, redactar informes de conclusiones y proponer acciones (preventivas, correctoras, reparadoras y/o sancionadoras); Realizar el seguimiento de cada caso y de la aplicación del protocolo; Revisar y actualizar el protocolo anualmente, con una perspectiva de género; Registrar y elaborar informes anuales de las comunicaciones y casos atendidos.

Incompatibilidades

Los miembros de la Comisión deberán abstenerse o podrán ser recusados si están involucrados en los hechos, tienen relación de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes, o tienen una relación de superioridad/subordinación jerárquica inmediata. La auto-recusación es posible.

6. Medidas de Prevención y Detección.

Partiendo de que la mejor política es la **prevención**, se incluyen medidas que serán tenidas en cuenta para evitar situaciones de acoso o violencia.

Información y Sensibilización: Campañas explicativas y de sensibilización sobre el protocolo, difundidas interna y externamente (intranet, web, redes sociales, boletines). Promoción de una cultura laboral positiva.

Formación: Periódica y específica para la Comisión del Protocolo y para toda la plantilla, sobre prevención y abordaje del acoso, género, cuidados, violencias machistas, masculinidades, corresponsabilidad, participación igualitaria y resolución de conflictos.

Canales de Comunicación: Habilitar canales de comunicación confidenciales para quejas y denuncias (buzón, teléfono, email, formulario seguro en web).

Detección Temprana: Realización de encuestas periódicas para detectar riesgos de acoso y factores que favorecen su aparición (ej. clima organizacional, falta de mecanismos de escucha, relaciones de poder).

7. Procedimiento de Actuación.

La Comisión activará el protocolo de forma inmediata al tener conocimiento de una situación de violencia de cualquier tipo.

7.1. Comunicación o Denuncia

Cualquier persona (afectada o testigo) puede presentar una comunicación o denuncia. Puede ser verbal o escrita.

Canales de denuncia: correo electrónico específico, canal ético o de denuncias de la organización en la web, para casos internos o externos, o a cualquier miembro de la Comisión, Secretarías de Feminismos/LGTBIQ+, coordinadores, persona de confianza, o miembros de la Coordinadora.

Énfasis en la Agencia de la Víctima: Una vez recibida la comunicación, la Comisión contactará a la persona afectada, escuchará su relato y conocerá su voluntad sobre los pasos a seguir. Si la denuncia es de un tercero, se solicitará la ratificación y el consentimiento expreso de la víctima para iniciar el procedimiento de investigación y resolución.

Actuación sin Consentimiento para Investigación: Independientemente de que exista o no consentimiento expreso para iniciar una investigación formal, si la Comisión tiene conocimiento de una situación de acoso o violencia, deberá actuar mediante la adopción de medidas preventivas, correctoras o protectoras y realizar un seguimiento de la situación. En casos de especial gravedad, complejidad o que atenten contra los principios éticos, la organización podrá implementar medidas incluso sin el consentimiento expreso de la víctima, priorizando siempre su bienestar y dignidad.

7.2. Intervención (con Consentimiento para Investigación)

Una vez recibido el consentimiento expreso de la persona afectada, la Comisión iniciará el procedimiento.

7.2.1. Recepción, Atención y Asesoramiento

1. La Comisión se reunirá en un máximo de 2 o 3 días y designará a dos personas de referencia (una para la persona afectada, otra para la persona denunciada).

- 2.La persona de referencia de la afectada la entrevistará para identificar elementos de acoso y valorar el nivel de riesgo.
- 3.Evaluar la viabilidad de una resolución interna e informar sobre vías jurídicas y no jurídicas existentes.
- 4.Explicar el procedimiento, fases y plazos.
- 5.Informar sobre recursos de apoyo psicológico, social y legal (internos y externos).
- 6.Recopilar material, documentación y testigos.
- 7.Explorar las necesidades de reparación del daño de la víctima.
- 8.La persona de referencia de la denunciada la entrevistará para comunicarle la denuncia y sus derechos (asesoramiento, aportar pruebas/testigos).
- 9.Comunicarle posibles medidas cautelares.
- 10.Explorar su toma de responsabilidad y voluntad de reparación del daño.
- 11.Advertirle sobre la prohibición de comunicarse con la persona denunciante y sobre posibles represalias.

7.2.2. Medidas Cautelares

A propuesta de la Comisión, se podrán adoptar medidas cautelares urgentes para proteger a la persona afectada y evitar el agravamiento de la situación. Estas medidas no deben suponer un perjuicio permanente para las condiciones laborales de la víctima.

1. Separación física de la persona denunciada y la víctima, si comparten espacio o equipo.
2. Reordenación temporal del tiempo de trabajo, o exoneración temporal de prestación de servicios (permiso retribuido).
3. Intervención de las comunicaciones entre ambas partes, limitándolas a canales específicos con supervisión.
4. Suspensión temporal de la persona denunciada en casos de especial gravedad.
5. Revisión de dispositivos de trabajo de la persona denunciada (con garantías).
6. Ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico y médico a la víctima.

7.2.3. Investigación

- 1.Se realizará de forma ágil, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad.
 - 2.Se escucharán las versiones de la persona denunciante, la persona denunciada y los testigos. Se podrán recabar pruebas y documentación.
 - 3.Las entrevistas se realizarán con suficiente distancia temporal para evitar contacto entre las partes.
- Aproximadamente 20 días laborables para la investigación.

7.2.4. Resolución y Aplicación de Medidas

Una vez finalizada la investigación, la Comisión elaborará un informe de conclusiones que incluirá la valoración del caso y la propuesta de medidas. **Tipología de Medidas:**

Preventivas: Para evitar la aparición de situaciones de acoso, desarrolladas transversalmente como parte de una política feminista activa.

Correctoras: Aplicadas cuando se detecta riesgo o ha ocurrido el acoso, para modificar situaciones, evitar agravamiento o repetición.

Reparadoras: Destinadas a compensar el impacto negativo sobre la integridad, dignidad y salud psicofísica de la persona afectada.

Disciplinarias: Con objetivo correctivo, ejemplarizante o punitivo. La Comisión tipificará los hechos y propondrá las medidas, que serán vinculantes conforme al régimen disciplinario.

La dirección de la organización adoptará las decisiones pertinentes y las comunicará a las partes. Si no se aplicarán las medidas disciplinarias propuestas por la Comisión, la dirección deberá dictar una resolución alternativa fundamentada en el informe de la Comisión, sin llevar a cabo una nueva investigación para evitar la revictimización.

Protección Post-Resolución: Si la sanción a la persona agresora no implica la extinción del contrato, se tomarán medidas para que no conviva en el mismo entorno de trabajo que la víctima, dando preferencia a la persona acosada. Se mantendrá un deber activo de vigilancia sobre la persona sancionada. Se reforzarán las acciones formativas y de sensibilización.

7.2.5. Disconformidad con la Resolución

Las partes involucradas podrán recurrir la resolución ante la Comisión de Garantías o un comité específico, que emitirá un dictamen en un plazo establecido.

7.3. Procedimiento para Situaciones de Malestar o Conflicto (Impacto Colectivo)

Ante situaciones que no se califican como acoso, pero que generan malestar o impiden la participación igualitaria, la Comisión activará un procedimiento específico.

1. Se designarán dos personas facilitadoras que ofrecerán un espacio de escucha y acompañamiento, buscando un proceso de gestión dialogada del conflicto.

2. Se propondrán dinámicas concretas de abordaje y gestión, con el objetivo de fomentar los buenos tratos, el cuidado y la gestión democrática.

8. Circunstancias Agravantes

Al proponer las actuaciones, se considerarán las siguientes circunstancias agravantes:

- Superposición de diversas tipologías de acoso.
- Que la situación de acoso afecte a más de una persona o se produzca de forma grupal.
- Incremento deliberado del daño físico y/o psíquico.
- Grado de intencionalidad del acosador.
- Que la persona acosadora se encuentre en una situación de superioridad jerárquica o de mayor estatus y utilice esto para chantajear o limitar las posibilidades de la víctima.

- La situación de inestabilidad/precariedad laboral o reciente incorporación de la víctima.
- La reiteración de la conducta acosadora o el incumplimiento de avisos previos.
- La difamación pública o difusión de rumores sobre la víctima.
- Las amenazas de represalias, presiones o coacciones contra la persona acosada, denunciante o testigos.
- La ocultación de información, manipulación de la Comisión o negación ante pruebas evidentes.
- La negación de ayuda a una persona a pesar de conocer que sufría una situación de violencia.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo producido como consecuencia de la presentación de una queja o denuncia destinada a impedir la discriminación.

9. Seguimiento y Evaluación.

La **Comisión del Protocolo** realizará un seguimiento continuo de los acuerdos adoptados y la aplicación de las medidas. El **Comité de Igualdad** evaluará la aplicación de este protocolo mediante un informe anual, asegurando el cumplimiento de las resoluciones. Se analizará la implementación de medidas preventivas y sancionadoras para la mejora continua.