

ANEXO I: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE MÁS MADRID CONTRA CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género constituyen una grave afrenta contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, resultando por tanto totalmente inaceptables en cualquier circunstancia. Más Madrid manifiesta su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, muestra su rechazo absoluto a cualquier manifestación de violencia machista y condena todo acto discriminatorio por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, comprometiéndose a desarrollar todas las herramientas que se consideren pertinentes para su prevención y para que, en caso de producirse tales manifestaciones o actos, se aborden desde una perspectiva de género.

Más Madrid, a través de este Protocolo, establece una serie de medidas que tienen por finalidad prevenir, detectar y erradicar dichas conductas, asegurando la asistencia y la protección de quienes las sufren y respondiendo con la máxima celeridad a las diferentes situaciones que puedan producirse, todo ello sin perjuicio de las actuaciones y responsabilidades derivadas de la comisión del delito que, en su caso, pueda haberse cometido de acuerdo con los hechos conocidos o denunciados.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

1.1 Este Protocolo será de aplicación cuando la persona denunciante y la denunciada formen parte de cualquier espacio de Más Madrid, tanto en el ámbito autonómico, como en los espacios municipales, ya sea en los espacios institucionales o en el ámbito de la propia organización.

1.2 Para el caso de que una de ellas no fuera integrante de Más Madrid, el Protocolo se aplicará en los siguientes términos:

a) En el supuesto de que solo la persona denunciada pertenezca a Más Madrid, se le aplicará, a voluntad de la persona denunciante, el procedimiento de prevención y reacción establecido en el Protocolo sin que ello implique renuncia alguna a otras medidas que legal o reglamentariamente puedan tomarse.

b) En el supuesto de que solo la persona denunciante pertenezca a Más Madrid, se aplicarán medidas dirigidas a facilitar la recuperación del proyecto personal y/o profesional de la persona que haya sufrido acoso.

1.3 El protocolo será de aplicación en aquellas situaciones que se produzcan en el ámbito político y de influencia de Más Madrid o las actividades organizadas o

participadas por Más Madrid y quienes forman parte del proyecto.

Artículo 2.- Ámbito subjetivo

Se considera igualmente que forman parte de Más Madrid a los efectos del presente protocolo:

- a) Las personas afiliadas a Más Madrid.
- b) Las personas inscritas a Más Madrid.
- c) Las personas colaboradoras en Más Madrid.
- d) Las personas consideradas dirigentes por los Estatutos de Más Madrid.
- e) Las personas consideradas cargos electos de Más Madrid por los Estatutos de Más Madrid.
- f) Las personas contratadas por Más Madrid, teniendo en cuenta todo lo determinado en los Estatutos de Más Madrid.
- g) Todas las personas que tuvieran una relación análoga a las anteriores.

Artículo 3.- Definiciones.

Las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo son las siguientes:

a) Acoso sexual: se considera 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. De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual: un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas; observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios; demandas de favores sexuales; y agresiones físicas.

b) Acoso por razón de sexo: es 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. De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo: comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género; demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad; conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; y minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

c) Acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género: constituye acoso

por orientación sexual e identidad y expresión de género cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género: hacer uso de expresiones LGTBIfóbicas; poner trabas a la participación de personas del colectivo LGTBI; tratar a las personas como si no contaran con las capacidades intelectuales necesarias para abordar una cuestión debido a su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género; asignar a una persona una responsabilidad inferior a la que le correspondería, por su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género; no acatar las instrucciones que provengan de superiores jerárquicos por la orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género del superior jerárquico; malgenerizar de manera reiterada y deliberada a personas trans o referirse a ellas con un nombre distinto del manifestado; ignorar comentarios o acciones por la orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género de la persona que los realiza; y el uso de expresiones LGTBIfóbicas que conlleven la infravaloración de las competencias o capacidades de una persona en función de su orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género.

Artículo 4.- Prioridad del proceso penal

4.1 Este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional.

4.2 Cuando se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial o administrativo sobre el mismo asunto, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo, hasta que se emita resolución judicial o administrativa firme.

Artículo 5.- Principios y Garantías

Los principios y garantías que inspiran la aplicación del Protocolo son los siguientes:

a) Diligencia: Las actuaciones reflejadas en el Protocolo habrán de realizarse con la mayor celeridad posible para evitar dilaciones innecesarias y que puedan resultar lesivas para las partes.

b) Confidencialidad y sigilo: Las personas implicadas en cualquiera de las acciones que regula este Protocolo tienen el deber de guardar absoluta confidencialidad y sigilo respecto a las actuaciones e información a las que pudieran tener acceso.

c) Respeto a los derechos de las partes: El Protocolo garantizará el derecho de las partes a ser oídas e informadas durante todo el proceso, el derecho a ser tratadas con dignidad e intimidad; y, en el caso de la supuesta víctima, además el derecho a la integridad física y moral.

d) Prevención de represalias: Más Madrid velará para que no se produzcan represalias

contra las personas que participen en los procedimientos que se cursen al efecto ni contra aquellas que se opongan a cualquier conducta de las descritas en este Protocolo, ya sea represalias sobre sí mismos o frente a terceras personas.

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

Artículo 6.- Publicidad y aplicación

6.1 Se dará a conocer este Protocolo a través de una comunicación oficial a cada una de las personas que integran Más Madrid.

6.2 Cualquier persona incluida en el artículo 2 del protocolo podrá solicitar una copia del mismo a la Cartera de Feminismos y LGTBI.

Artículo 7.- Medidas cautelares.

7.1 Cuando la gravedad de los hechos denunciados u otras circunstancias así lo aconsejen podrán adoptarse entre otras las siguientes medidas cautelares:

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

7.2 En los hechos que presenten una especial gravedad el órgano competente de imponer medidas cautelares en cada caso podrá proponer al Comité de Garantías la suspensión temporal de la persona denunciada mientras se resuelve el procedimiento. Dicha medida deberá ser tomada de manera motivada por una sección del Comité de Garantías. Sin perjuicio de lo determinado en el artículo 44 del reglamento relativo a la suspensión automática.

7.3 Serán competentes para establecer las medidas cautelares el/la asesor/a confidencial y el/la instructor/a.

TÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN ANTE LAS CONDUCTAS DE ACOSO

Artículo 8.- Objeto del procedimiento

El procedimiento de prevención y reacción es un instrumento destinado a garantizar de una manera rápida y confidencial el derecho a un ambiente de participación sin acoso, procurando que el conflicto no se agudice con el tiempo.

Artículo 9.- Principios

9.1 La tramitación de este procedimiento no origina la imposición de sanción alguna.

9.2 La resolución no podrá ser pública. El Comité de Código Ético y Estatutos trimestralmente hará un informe relativo a la aplicación del presente procedimiento sin que pueda individualizarse proceso alguno de los realizados.

Artículo 10. Ámbito de aplicación

No se aplicará el procedimiento de prevención y reacción cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querella o denuncia del Ministerio Fiscal, implicaran violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, la denunciante o el/la asesor o asesora confidencial entendieran que es necesario iniciar el procedimiento disciplinario.

Artículo 11.- Inicio del procedimiento

11.1 El procedimiento se iniciará mediante denuncia formulada por cualquier persona que haya sufrido una conducta definida en el artículo 3 del protocolo o que tenga conocimiento de una conducta definida en el artículo 3 del protocolo.

11.2 Será competencia del Comité de Código Ético y Estatutos (se podrá realizar a través del correo electrónico ccee@masmadrid.org) el inicio del procedimiento. Se considera iniciado el procedimiento con el nombramiento del/la asesor/a confidencial que se deberá hacer en los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia.

Artículo 12.- El asesor o asesora confidencial

12.1 El asesor o asesora confidencial es el/la encargado/a de tramitar los procedimientos de reacción ante las conductas de acoso y de asesorar y apoyar a la víctima en el procedimiento de prevención y reacción.

12.2 Para ser designado/a como asesor/a confidencial deberá tener conocimientos en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación.

12.3 El/La designado/a no podrá tener relación profesional, de amistad, familiar o de cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

12.4 Será designada por el Comité de Código Ético y Estatutos antes del inicio del procedimiento. En caso de que una de las partes encuentre motivo alguno de recusación se aplicará lo dispuesto en el artículo 5, resolviendo la misma el Comité de Código Ético y Estatutos.

12.5 Podrá contar con una persona experta en materia de acoso, que pueda aportar mayor conocimiento técnico cualificado al proceso cuando la complejidad del proceso lo requiera. Será competencia del/la asesor/a confidencial dirigir los trabajos de la persona experta. Estos no podrán durar más de 15 días, durante los cuales se entenderán suspendidos los trabajos del/a asesor/a confidencial.

12.6 Será órgano competente para el establecimiento de las medidas cautelares en el procedimiento de prevención y reacción en base al artículo 7 del presente protocolo para el procedimiento recogido en este título.

12.7 Más Madrid garantizará de manera efectiva la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias o amenazas derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

Artículo 13.- Actuaciones

13.1 El/la asesor o asesora confidencial se debe poner en contacto con las partes afectadas para recabar, por separado, la versión de los hechos de cada uno de los implicados, informándoles de las características y finalidad del procedimiento.

13.2 El/la asesor o asesora confidencial podrá practicar todos los medios de prueba que considere necesario a propuesta de las partes o de oficio, teniendo en cuenta en todo caso el plazo máximo de resolución.

Artículo 14.- Resolución

14.1 El/la asesor o asesora confidencial resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 7 días hábiles desde que haya tenido conocimiento de la queja, dando traslado de su decisión a todas las partes y al Comité de Código Ético y Estatutos.

14.2 El Comité de Código Ético y Estatutos será el competente para la ejecución del acuerdo tomado por el/la asesor o asesora confidencial.

14.3 En caso de no estar conforme con el acuerdo del/la asesor o asesora confidencial por parte de la persona afectada por los comportamientos denunciados esta podrá

denunciar por el procedimiento disciplinario en un plazo de 5 días desde la comunicación de la resolución ante el Comité de Garantías.

TÍTULO III.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 15.- Objeto del procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario es un mecanismo que tiene por objeto la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en la que haya podido incurrir la persona supuestamente agresora. Se trata de una especialidad del procedimiento disciplinario común de Más Madrid.

Artículo 16.- Inicio del procedimiento

16.1 El procedimiento disciplinario se iniciará por:

Denuncia formulada por cualquier persona que haya sufrido una conducta definida por el artículo 3 del presente protocolo o que tenga conocimiento de una denuncia definida en el artículo 3 del presente protocolo ante el Comité de Garantías (se podrá realizar a través del correo electrónico garantias@masmadrid.org)

Por lo previsto en el artículo 14.3 del presente protocolo.

16.2 Será competencia de una sección del Comité de Garantías el inicio del procedimiento. Se considera iniciado el procedimiento con la constitución de la Comisión Instructora de Igualdad que se deberá hacer en los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia.

Artículo 17.- Comisión Instructora de Igualdad

17.1 La Comisión Instructora de Igualdad será la responsable de la preparación e investigación del expediente de resolución ante las conductas de acoso.

17.2 La comisión estará formada por tres personas:

Instructor/a: Será quien dirija los trabajos y redacte el expediente de resolución. Su labor se centrará en la determinación de los hechos materiales del expediente. Será nombrado por la sección del Comité de Garantías que conozca del caso en los primeros 3 días tras el conocimiento de la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.

Secretario/a: Será quien vele por el contenido procedimental del procedimiento sancionador así como la persona responsable de las comunicaciones tanto con las partes como con terceros. Será nombrado por la sección del Comité de Garantías que conozca del caso en los primeros 3 días tras el conocimiento de la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.

Asesor/a externo/a: Será una persona experta en materia de acoso, que aportará mayor conocimiento técnico cualificado al proceso. Será designado/a por la sección del Comité de Garantías que conozca del caso en los primeros 3 días tras el conocimiento de la denuncia o recurso que inicie el procedimiento.

La constitución de la Comisión se producirá con el nombramiento del último de sus miembros y la comunicación de su constitución a las partes.

17.4 En caso de que el proceso se inicie por la vía establecida en el artículo 16.1.b) del presente protocolo el/la instructor/a o el/la secretario/a no podrán ser la misma persona que hubiera sido designada asesor o asesora confidencial.

17.5 La persona designada como Asesor/a externo/a podrá ser la misma que asesorará en el procedimiento previo si este proviene del recurso recogido por el artículo 16.1.b) del presente protocolo.

17.6 Los/Las designados/as no podrán tener relación profesional, de amistad, familiar o de cualquier otro sentido análogo a las anteriores con ninguna de las partes.

17.7 En caso de recusación se aplicará lo determinado en el artículo 5 del reglamento de órganos y procedimientos de control y garantías, siendo competencia de la sección del Comité de Garantías que conozca del caso .

17.8 Más Madrid garantizará de manera efectiva la debida protección a los miembros de la Comisión frente a las represalias o amenazas derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

17.9 Será órgano competente para el establecimiento de las medidas cautelares en el procedimiento disciplinario en base al artículo 7 del presente protocolo para el procedimiento recogido en este título.

Artículo 18.- Instrucción

18.1 El/la instructor/a se debe poner en contacto con las partes afectadas para recabar, por separado, la versión de los hechos de cada uno de los implicados, informándoles de las características y finalidad del procedimiento. Esta actuación se hará en todo caso junto con el/la Asesor/a externo/a.

18.2 El/la instructor/a podrá practicar todos los medios de prueba que considere necesario a propuesta de las partes o de oficio. Los otros dos miembros de la Comisión podrán proponer pruebas al instructor, en caso de rechazar su práctica el Instructor deberá motivarlo y añadir dicho rechazo motivado en el expediente de resolución.

18.3 En el caso que la práctica de alguna prueba, por su complejidad o por su imposibilidad de practicarse en tiempo, implica que se puede superar el plazo máximo de resolución el/la instructor/a podrá suspender los plazos hasta por treinta días. Este

extremo deberá ponerse en conocimiento de las partes.

18.4 En todo momento las partes podrán valerse de una persona de su confianza para que le acompañe en todas las actuaciones que se requiera de la participación de las partes. Dicha persona será siempre la misma durante todo el procedimiento.

18.5 En el caso de que alguna de las partes tuviera la condición de contratada en base al artículo 2.f) del presente protocolo podrá contar además con el acompañamiento de un representante sindical, cuya participación vendrá regulado por lo determinado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 19.- Expediente de resolución

19.1 El/la instructor/a resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la constitución de la Comisión.

19.2 La resolución deberá calificar de manera motivada las conductas entre leves, graves o muy graves. Toda conducta sancionable deberá ser individualizada en la resolución.

19.3 La resolución deberá contener todos los medios de prueba practicados, incluyendo la valoración de las declaraciones de las partes y el informe del/la Asesor/a externa.

19.4. La resolución, en caso de entender que exista infracción, ha de contar con una propuesta de sanción.

19.5 La resolución ha de contar con un informe del/la Secretario/a que contará con una valoración de los elementos formales y garantías del proceso.

19.6 La resolución se le traslada a las partes que en el plazo de 5 días podrán hacer las alegaciones que consideren a la misma.

Artículo 20.- Sanciones

20.1 Serán sanciones leves, aplicables a las infracciones leves:

a) Amonestación, por escrito. Su comunicación pública deberá tener en cuenta las características del caso concreto y garantizar la privacidad de las personas afectadas por el hecho sancionado.

20.2 Serán sanciones graves, aplicables a las infracciones graves:

a) Amonestación, por escrito. Su comunicación pública deberá tener en cuenta las características del caso concreto y garantizar la privacidad de las personas afectadas

por el hecho sancionado.

b) Suspensión de la afiliación, con la suspensión de los derechos asociados incluyendo la participación en las asambleas, por un plazo de entre 1 y 30 días naturales.

20.3 Serán sanciones muy graves, aplicables a las infracciones muy graves:

a) Suspensión de la afiliación, con la suspensión de todos los derechos asociados incluyendo la participación en las asambleas por un plazo de entre 1 y 6 meses.

b) Expulsión de Más Madrid y de todos sus órganos e instancias.

Artículo 21.- Imposición de la sanción

21.1 La Comisión Instructora de Igualdad trasladará a la sección del Comité de Garantías que conozca del caso el expediente de resolución junto con las alegaciones que pudieran haber hecho las partes.

21.2 En la primera reunión ordinaria de la sección esta discutirá y valorará la ratificación, modificación o rechazo de la resolución. En todo caso se emitirá 15 días tras la recepción de la resolución del/a instructor/a.

21.3 En caso de modificación o rechazo de la resolución ésta deberá ser motivada.

Artículo 22.- Recurso

En caso de que una de las partes no esté conforme con la decisión de la sección podrá recurrir ante el Pleno del Comité de Garantías en el plazo de 7 días.

III. DISPOSICIONES TÉCNICAS.

1. Jerarquía. El presente protocolo tiene el mismo rango que los Estatutos de Más Madrid por ello todos los protocolos análogos al mismo, aprobados por espacios concretos de Más Madrid actualmente o en el futuro, deberán ser adaptados a lo establecido en el presente protocolo como contenido mínimo.