	<p>Comisión de Seguimiento del Código de Conducta Federación de Asociaciones medicushmani</p>	<p>PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL MEDICUS MUNDI</p>
---	---	--

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO / GENERO Y AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.



<p>Realizado: Comisión Seguimiento Código de Conducta</p>	<p>Aprobado: Asamblea FAMME.</p>	<p>Fecha: Donostia, 22 de junio de 2024</p>
--	---	--

PROTOCOLO DE MEDICUSMUNDI PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO / GENERO Y AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN.**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- 4. NORMATIVA DE REFERENCIA**
- 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**
- 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - 7.1. Presentación de la denuncia, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**
 - 7.2. La resolución del expediente de acoso**
 - 7.3. Seguimiento**
- 8. MEDIDAS PREVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. INFRACCIONES Y SANCIONES**
- 9. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 11. MODELO DE DENUNCIA**

PROTOCOLO DE MEDICUSMUNDI EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO / GENERO Y EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

1. INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN

medicushmani tiene entre sus valores cumplir con los principios de transparencia y buenas prácticas, de ahí que la organización cuente con un [código de conducta](#) que es de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas a **medicushmani**, sean estas trabajadoras o voluntarias. El código incluye un [manual de conducta para instituciones terceras](#) con las que la organización mantiene relaciones, de aplicación si dichas instituciones no disponen de código propio. El código de conducta debe darse a conocer entre todos los grupos de interés, mediante acciones de formación, con el fin de orientar a la organización y a sus personas hacia conductas óptimas previniendo, rechazando y penalizando las conductas indebidas y prohibidas.

medicushmani considera que contar con un protocolo específico para la gestión del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual es fundamental en el deseo de la organización de salvaguardar la dignidad de quienes integran **medicushmani**, dentro de su compromiso por crear y mantener un entorno laboral y de voluntariado respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

medicushmani, en su compromiso por la mejora constante, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento que debe seguirse en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual. **medicushmani** se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales y de voluntariado mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en las propias normas de **medicushmani**.

medicushmani asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

2. OBJETIVO.

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual, con el fin de resolver una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

DEFINIR LAS PAUTAS QUE PERMITAN IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O DE ORIENTACIÓN SEXUAL, CON EL FIN DE RESOLVER UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA Y MINIMIZAR LAS

*CONSECUENCIAS, GARANTIZANDO EN TODO MOMENTO LOS DERECHOS DE
TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS*

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas que forman **medicusmundi**:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El protocolo recoge las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema, por ello, en el compromiso de **medicusmundi** se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

- Información y sensibilización: iniciativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del presente protocolo.
- Formación: **medicusmundi** se compromete a realizar acciones formativas que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral y de voluntariado.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

medicusmundi manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tampoco las de tipo sexual, ni las originadas por razón de sexo / género o de orientación sexual, en el seno de la organización y se compromete a consolidar un entorno laboral y de voluntariado en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada persona integrante de **medicusmundi** asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

*TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO O POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL*

Con el presente protocolo **medicusmundi** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en la organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

Al adoptar este protocolo, **medicusmundi** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso por orientación sexual en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todas la personas que

forman la organización, sea personal propio o procedente de otras organizaciones, 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 aquéllas que realizan voluntariado, entre otras.

Asimismo, **medicmundi** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las organizaciones a las que desplace su propio personal. Por ello, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras organizaciones incluyendo una cláusula adicional en el “Manual de Conducta para terceros”.

En el Manual de Conducta para terceros, la cláusula quedaría así:

LAS INSTITUCIONES RELACIONADAS CON MEDICUMUNDI EN SUS INTERVENCIONES, MEDIANTE UN ACUERDO DE COLABORACIÓN O UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, SE COMPROMETEN A QUE SU PERSONAL, CONTRATADO O VOLUNTARIO, ADSCRITO A ESAS INTERVENCIONES, CUMPLA CON LO ESTABLECIDO EN ESTE PROTOCOLO, ASÍ COMO LO RECOGIDO EN EL “PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL” ELABORADO POR MEDICUMUNDI

En efecto **medicmundi**, 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 organización-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **medicmundi** implanta un *protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo / género o por orientación sexual*, que ha sido aprobado en asamblea, 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, por razón de sexo o de orientación sexual. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el [apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre](#):

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

medicumsmundi formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre las personas vinculadas a la organización y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual que pueda manifestarse en **medicumsmundi**.

medicumsmundi, al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de las personas vinculadas a **medicumsmundi** como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. 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, el acoso por razón de sexo o por orientación sexual genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **medicumsmundi** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo / género o por orientación sexual en cualquiera de sus manifestaciones. **medicumsmundi** sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todas las personas de **medicumsmundi** tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **medicumsmundi**, 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.

*MEDICUSMUNDI SANCIONARÁ TANTO A QUIEN INCURRA EN UNA
CONDUCTA OFENSIVA COMO A QUIEN LA PROMUEVA, FOMENTE Y/O
TOLERE*

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo / género o por orientación sexual, cualquier persona de **medicumsmundi** dispondrá de la posibilidad de, mediante una 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, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, **medicumsmundi** 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, por

razón de sexo y por razón de orientación sexual, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. **NORMATIVA DE REFERENCIA.**

La redacción del presente protocolo toma como referencia la siguiente normativa:

- [Constitución Española.](#)
- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.](#)
- [Directiva 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 y su suministro.
- [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.
- [Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [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.
- [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.](#)
- Normativa interna de **medicumsundi**.

5. **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo se aplicará a cualquier persona miembro de la organización, sin distinción geográfica y sin que el tipo de relación existente con **medicumsundi** (personal laboral, personas voluntarias, etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder ejecutivo de la organización y, por lo tanto, **medicumsundi** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a quien tenga la competencia al objeto de que solucione el problema y acompañará en todo el proceso de denuncia ordinaria a la persona acosada.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde realiza su trabajo, donde ésta toma su descanso, donde come, en baños o vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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);
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

6. DEFINICIONES DE CONCEPTOS.

A continuación se describen los tipos de acoso a los que se refiere el presente protocolo.

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.

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, 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. Pueden ser realizados por cualquier persona vinculada a la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de su actividad.

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:

- a) 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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 / género

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.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, de las llamadas, de los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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

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

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL. Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, expresión e identidad 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 crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

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 previamente**, podrían llegar a constituir acoso por razón de orientación sexual en el trabajo de producirse de manera reiterada.

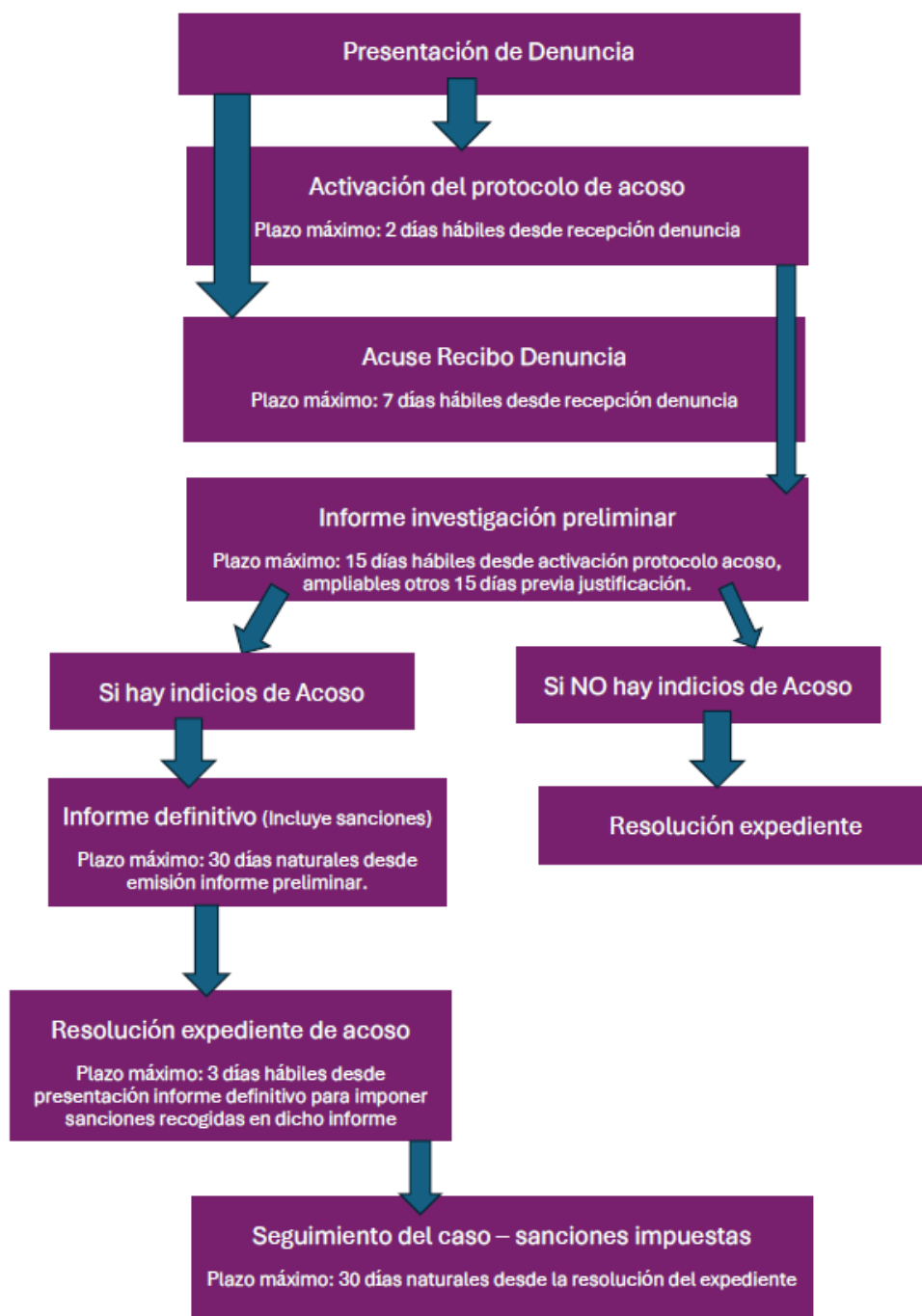
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por razón de su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o tratar desigualmente a personas, basándose en su orientación sexual.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o por orientación sexual pueden producirse por parte de una persona superior jerárquicamente hacia una persona subordinada (acoso descendente), o por parte de una subordinada a una persona superior jerárquicamente (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de personas terceras (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



PROCEDIMIENTO

7.1. Presentación de la denuncia, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

1º) medicusmundi designa a la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta (CSCC) como órgano instructor para que tramite cualquier denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, por razón de sexo / género y por orientación sexual en el trabajo, la investigue, realice su

seguimiento y proponga las medidas sancionadoras correspondientes en su caso. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias.

2º) Las denuncias podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada sexualmente, por razón de sexo o por orientación sexual o quien tenga conocimiento de esta situación, con el menos cabo de que la CSCC no podrá contactar con la persona denunciante para recabar más información y tampoco podrá comunicarle la decisión que finalmente llegue a tomar.

3º) Las denuncias podrán ser enviadas a través del canal de denuncias, rellenando el formulario online que está en nuestra web: <https://medicumsmundi.es/es/quienes-somos/transparencia/codigo-de-conducta> , o bien a través del correo electrónico: codigodeconducta@medicumsmundi.es e incluso podrán presentarse mediante correo postal a la dirección de la Federación de Asociaciones Medicus Mundi en España, C/ Lanuza 9, local. 28028 Madrid. Solo la CSCC y la persona responsable del canal de denuncias tendrá acceso a las denuncias recibidas.

4º) Una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de 2 días hábiles, se activará el procedimiento para su análisis e investigación. Cualquier denuncia que se reciba tendrá presunción de veracidad.

5º) **medicumsmundi** garantizará la confidencialidad tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada. Recibida una denuncia, la CSCC enviará un acuse de recibo a la persona que ha presentado la denuncia, en un plazo no superior a los 7 días hábiles, siempre que conste una dirección de correo electrónico o una dirección postal a la que remitir el acuse.

6º) La CSCC, directamente o mediante delegación, realizará una investigación rápida y confidencial en la que oír a las personas afectadas y otras posibles personas testigos que se propongan y requerirá 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.

En el plazo de 15 días hábiles desde la activación del protocolo la CSCC elaborará un informe con el resultado de esta investigación y con las actuaciones que considere convenientes, cerrando el proceso. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo en otros 15 días hábiles. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, o bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral y de voluntariado.

La CSCC garantizará la imparcialidad en su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la presidencia del Consejo Ejecutivo de la FAMME para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la salida de esta persona, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

7º) Cuando la CSCC considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral y/o de voluntariado, la Comisión decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia primero a la víctima, después a la persona presuntamente acosadora y a personas testigos y otras que considere. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quienes deberán guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

8º) **medicusmundi** garantizará que el procedimiento será lo más ágil y eficaz posible y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento, la CSCC mantendrá una estricta confidencialidad respecto de toda la información a la que tenga acceso y todas las investigaciones internas que realice las llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto.

9º) Tanto la persona denunciante como la persona denunciada tienen derecho a no recibir un trato desfavorable y la persona denunciada siempre tendrá derecho a la presunción de inocencia.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la CSCC, **medicusmundi** 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 la víctima. Al margen de otras medidas cautelares, **medicusmundi** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la CSCC elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso por orientación sexual. Para la elaboración de este informe dispondrá de un plazo de 30 días naturales desde la emisión del informe preliminar.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la CSCC instará a **medicusmundi** 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 CSCC hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a **medicusmundi**, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

7.2.- La resolución del expediente de acoso.

medicusmundi una vez recibidas las conclusiones y las propuestas de posibles sanciones, en su caso, derivadas de la investigación de la CSCC, dispondrá de un plazo de 3 días hábiles, desde la recepción del informe de la CSCC, para ejecutar las sanciones propuestas por la misma, 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 CSCC.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la CSCC, **medicusmundi** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la CSCC. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar **medicusmundi** en este sentido, las siguientes:

a. 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 **medicusmundi**.

b. 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 que le sea de aplicación a cada asociación **medicusmundi** o, en su caso, en el [Estatuto de los Trabajadores](#).

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, **medicusmundi** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona 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 **medicusmundi**.

medicusmundi 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 las que pueden estar:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en **medicusmundi**.
- 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, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en **medicmundi**.

7.3. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días hábiles, la CSCC realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados; es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a **medicmundi** con el fin de que adopte las medidas necesarias.

8. MEDIDAS PREVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. INFRACCIONES Y SANCIONES

El presente protocolo establece los compromisos de información y prevención de conductas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo / género y de acoso por razón de orientación sexual, en los siguientes términos:

- El protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todas las personas que forman parte de **medicmundi**, sean estas personas contratadas o voluntarias.
- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente protocolo, así como a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo, **medicmundi** podrá llevar a cabo encuestas, estudios anónimos o todo tipo de investigaciones, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que pudieran existir y conseguir así prevenir, detectar y erradicar tales conductas.
- **medicmundi** velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso.
- **medicmundi** se compromete a fomentar el respeto y proporcionar la formación adecuada a la/s persona/s asignadas a un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de acoso por razón de orientación sexual.

Además, **medicmundi** se compromete a aplicar las medidas sancionadoras, previstas en su reglamentación, y comunicar y/o denunciar a las autoridades los casos que pudieran ser constitutivos de delito.

9. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas que componen **medicmundi**, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo, entrando en vigor a partir de su aprobación por la Asamblea, publicándose el mismo a través de la web y de los medios que se consideren oportunos para garantizar su máxima difusión y manteniéndose vigente hasta su modificación en Asamblea.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de **medicmundi** y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial su equipo humano, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a **medicmundi** por discriminación por acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se encomienda el seguimiento y evaluación del presente protocolo al Comité de Seguimiento del Código de Conducta de **medicmundi**, quien, al menos con carácter anual, deberá reportar al Consejo Ejecutivo de **medicmundi** las incidencias relacionadas con el mismo. Además, será, en primera instancia, quien evalúe su aplicación en el conjunto de la organización y su eficiencia a la hora de prevenir y de intervenir ante el acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual.

11. MODELO DE DENUNCIA EN MEDICUSMUNDI

Se utilizará, para hacer llegar la denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, por razón de sexo / género, o por razón de orientación sexual el [formulario de denuncia](#) por conducta inadecuada que figura como anexo al Código de Conducta de medicusmundi y que está disponible en la web.