

# Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

Diciembre 2024



**Fundación  
Mainel**

solidaridad y cultura transformadoras

# ÍNDICE

## **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación Mainel**

1. Introducción.....	3
2. Marco normativo.....	4
3. Ámbito de aplicación .....	4
4. Definiciones.....	4
5. Principios rectores .....	4
6. Medidas preventivas.....	5
7. Procedimiento de actuación .....	5
8. Sanciones .....	5
9. Revisión y actualización .....	6
10. Compromiso institucional.....	6

# Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Fundación Mainel

## 1. Introducción

La Fundación Mainel es una institución independiente, benéfica, de carácter particular y de naturaleza permanente. Tiene personalidad jurídica propia, plena capacidad jurídica de obrar y es totalmente independiente de cualquier otra institución. Está bajo la jurisdicción del Protectorado de Fundaciones de la Comunidad Valenciana. Forma parte de la Asociación Española de Fundaciones, así como de las Coordinadoras de ONGD de Valencia y Murcia, entre otras redes. Por el importante crecimiento de su actividad en estos últimos años y el constante compromiso con la dignidad humana, la igualdad de género y el desarrollo de un entorno laboral seguro y respetuoso, se ha visto la necesidad de tener por escrito un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, en línea con los principios de los **Estatutos**, el **Plan Estratégico**, el **Código de Conducta**, y el **Plan de Igualdad** de la Fundación Mainel, así como con la legislación europea y española vigente.

Además, es una herramienta necesaria para ganar en transparencia y en el buen gobierno de la Fundación. Como punto de partida, la Fundación Mainel suscribe por completo el Código de Conducta de las ONG de Desarrollo de la Coordinadora de ONGD de España (CONGDE), aprobado por su Asamblea General Ordinaria el 28 de marzo de 1998. Igualmente cuenta con el sello de Transparencia y Buen Gobierno expedido por la CONGDE.

## 2. Marco normativo

Este protocolo se sustenta en las siguientes normativas:

- **Normativa europea:** Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres, y Directiva 2019/1158 relativa al equilibrio entre la vida personal y profesional.
- **Normativa española:** Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva.

## 3. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a todo el personal de la Fundación Mainel, incluyendo personal trabajador y voluntario, colaboradores externos y socios. También se extiende a cualquier persona que interactúe en actividades relacionadas con la Fundación.

## 4. Definiciones

- **Acoso Sexual:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de este protocolo se considera como tal cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de carácter sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por Razón de Sexo:** Comportamiento discriminatorio basado en el sexo que degrade o humille a una persona, afectando a su bienestar y dignidad.

## 5. Principios rectores

- **Respeto y dignidad:** Garantizar un trato justo e igualitario a todas las personas.
- **Confidencialidad:** Preservar la privacidad de las partes involucradas.
- **No represalias:** Proteger a las personas denunciantes contra cualquier represalia.
- **Celeridad y eficacia:** Actuar con prontitud para investigar y resolver las denuncias.

## 6. Medidas preventivas

- **Formación y sensibilización:** Programas regulares sobre igualdad de género y prevención del acoso, tal y como se establece en el Plan de Igualdad de la Fundación Mainel.
- **Canales de comunicación:** Disponibilidad de un canal confidencial para la recepción de denuncias (correo electrónico: [denuncias@mainel.org](mailto:denuncias@mainel.org)).
- **Supervisión interna:** El Comité de Igualdad de la fundación supervisará la implementación y cumplimiento del protocolo.

## 7. Procedimiento de actuación

### 1. Denuncia:

- Cualquier persona podrá presentar una denuncia por escrito o de forma verbal al Comité de Igualdad.
- Se aceptarán denuncias anónimas si están suficientemente documentadas.

### 2. Investigación:

- Se iniciará una investigación confidencial para recopilar pruebas y determinar los hechos, compatible con la presunción de inocencia.
- Se garantizará el derecho a la defensa de todas las partes.

### 3. Resolución:

- El Comité emitirá un informe con las conclusiones y, si corresponde, propondrá sanciones o medidas correctivas.

### 4. Seguimiento:

- El Comité hará un seguimiento de la implementación de las medidas adoptadas.

## 8. Sanciones

Las conductas de acoso sexual o por razón de sexo serán consideradas faltas graves y podrán conllevar sanciones que incluyan:

- Amonestaciones.
- Suspensión temporal de empleo.

- Rescisión del contrato laboral.
- Denuncia a los organismos públicos competentes.

## 9. Revisión y actualización

Este protocolo será revisado periódicamente para garantizar su adecuación a cambios normativos y mejoras en las prácticas internas. El Comité de Igualdad será responsable de proponer actualizaciones.

## 10. Compromiso institucional

A través de este protocolo, la Fundación Mainel reafirma su compromiso con la promoción de un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y la erradicación de cualquier forma de violencia o discriminación.