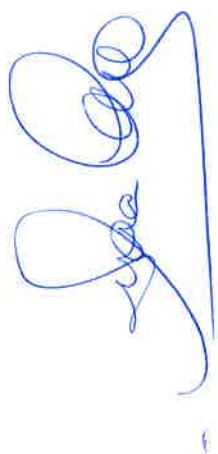


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
ASOCIACIONES DE MUJERES
GITANAS KAMIRA**

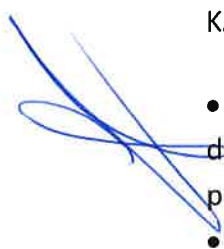
COMPROMISO. -

Con el presente protocolo, la Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA, la representación de las personas trabajadoras, así como la organización sindical de UGT manifiestan su compromiso unívoco, firme y expreso con la prevención, detección, actuación y erradicación de cualquier manifestación o conducta de acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de cualesquiera otras conductas contra la libertad sexual, incluidas todas aquellas producidas en el ámbito digital, que se produzcan en el ámbito laboral.

Se establece una política de **tolerancia cero** frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad, integridad o derechos fundamentales de las personas.

Este protocolo, que busca fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo al adoptar las medidas necesarias para prevenir, investigar y sancionar el tipo de conductas de señalados, se enmarca dentro del Plan de Igualdad 2026–2029 y responde a la misión de la entidad de promover la igualdad, la inclusión social y el respeto a la diversidad.

Es por ello que la Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA asume los siguientes compromisos:

- 
- Informar de la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todo el personal, así como a todas aquellas entidades y personas incluidas en su ámbito de aplicación.
 - Sensibilizar ante la prevención de las referidas conductas.
 - Implantar cuantas medidas sean necesarias para gestionar y resolver cuántas situaciones al respecto, se produzcan en la entidad.

En Córdoba, a 20 de abril de 2026



Dña. Carmen Santiago Reyes
Responsable de la Federación

Dña. Carmen Santiago Reyes
Representante de los Trabajadores

Dña. Carmen Donoso Toscano
Representante de UGT

CONTENIDO DEL PROTOCOLO. OBJETO -

El presente protocolo que tiene como finalidad:

- Prevenir conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer un procedimiento claro, confidencial y ágil de actuación.
- Garantizar la investigación y, en su caso, la sanción de conductas inadecuadas.
- Proteger, de existir, a las víctimas.
- Reparar los daños ocasionados.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso expuesto, incluye tres tipos de medidas:

- Medidas preventivas con identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse.
- Medidas cautelares en tanto en cuanto se estudian los hechos.
- Y medidas reactivas en función de lo acontecido y que pueden ser bien correctoras y/o de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.




PRINCIPIOS. -

Siendo el acoso por definición, un acto pluriofensivo que afecta, entre otros, a la dignidad de la persona trabajadora, la Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA formaliza la siguiente declaración de principios que van a regir el presente protocolo:

- **Igualdad y no discriminación**
- **Respeto al honor, a la propia imagen, a la intimidad, a la libertad sexual, a la salud y a todo aquello que constituyan los derechos fundamentales de las personas.**
- **Confidencialidad**
- **Celeridad**
- **Protección de la víctima**
- **Indemnidad frente a represalias**
- **Presunción de inocencia**



ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

El presente protocolo es aplicable a:

- Toda la plantilla que presta servicios en la organización cualquiera que sea su modalidad contractual, ya sea personal propio o procedente de otras empresas.
- Las personas que, sin mantener una relación laboral, presten servicios o colaboren con la entidad, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que desarrollan actividades de voluntariado.
- Personas candidatas a empleo en la entidad.
- Personal perteneciente a entidades colaboradoras, proveedoras o subcontratadas.

A tal efecto, la obligación de respetar lo dispuesto en el presente protocolo **se hará constar en todos los contratos, convenios y cualesquiera otros documentos que se suscriban** y que afecten a las personas incluidas en el ámbito de aplicación.

En el supuesto de que la presunta persona agresora quede fuera del ámbito de la dirección de la entidad y, por tanto, no resulte posible aplicar el procedimiento en su totalidad, KAMIRA se dirigirá a la empresa o entidad competente con el fin de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, proceda a sancionar a la persona responsable, advirtiéndole de que, en caso contrario, se valorará la resolución de la relación contractual o mercantil existente.

Este protocolo **será de aplicación a las situaciones** de acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualesquiera otras formas de violencia sexual **que se produzcan en:**

- En el lugar de trabajo.
- En los espacios de descanso, vestuarios, instalaciones sanitarias o de aseo, etc. Usados durante la jornada laboral.
- Durante desplazamientos in itinere y otros, así como en viajes, alojamientos o actividades relacionadas con el trabajo.
- En eventos, formaciones o reuniones vinculadas a la actividad laboral.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de medios digitales (correo electrónico, mensajería, redes etc.)

Todo ello, teniendo en cuenta la valoración de riesgos emitida por el servicio de Prevención externo en la que identifica ocupaciones y puestos en los que hay mayor exposición a tales conductas.

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS. –

Para una adecuada aplicación del presente protocolo, resulta necesario delimitar aquellas conductas y prácticas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto los comportamientos que se manifiestan de forma reiterada como aquellos que se produzcan de manera puntual, siempre que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, o de generar un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En este sentido, se considerarán las siguientes conductas:

Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, con independencia de que se produzca de forma continuada o en un acto aislado.

Ejemplos:

- Comentarios sexuales o insinuaciones, proposiciones o flirteos molestos.
- Llamadas telefónicas o envío de mensajes o imágenes de contenido sexual.
- Contacto físico deliberado no deseado, así como acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Chantaje sexual (“quid pro quo”) entendido como aquel en que se fuerza a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicadas condiciones de trabajo. Supone un abuso de autoridad, siendo el sujeto activo aquel que tiene poder directo o indirecto para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso por razón de sexo.

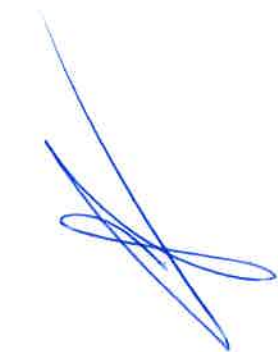
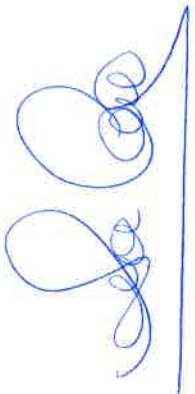
Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo** de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos:

- Usar los estereotipos y roles de género para desautorizar, no asignar según qué tareas o despreciar a la persona de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorando sus capacidades, competencias técnicas y destrezas.
- Comentarios despectivos por ser mujer/hombre.
- Menosprecio o trato desfavorable relacionado con la maternidad o paternidad.

Cuando las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo se produzcan mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (correo electrónico, mensajería, redes sociales u otros medios digitales) se considerarán igualmente incluidas en el presente protocolo, aun cuando no exista contacto físico entre las partes.

En estos casos, se estará ante manifestaciones de violencia digital ciberviolencia, que serán tratadas conforme a lo establecido para el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

MEDIDAS PREVENTIVAS.-

En coherencia con el Plan de Igualdad, la Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA, llevará a cabo las siguientes medidas:

1. Formación y sensibilización.

- Formación anual en igualdad y prevención del acoso de mínimo 3 horas, realizada por personal especializado en la materia.
- Talleres específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de violencia sexual a responsables de equipos y personal directivo.
- Campañas periódicas de difusión de la materia.

2. Información y comunicación.

- Difusión de las conductas contrarias y sanciones que acarreen en el ámbito de la organización entregando el presente protocolo entre todo el personal y nuevas incorporaciones.
- Uso de lenguaje inclusivo en todo momento.

3. Evaluación de riesgos.

- Identificación de áreas o colectivos especialmente vulnerables.
- Inclusión en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, el acoso entre los riesgos psicosociales.

4. Cultura organizativa promotora de la igualdad.

- Integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la entidad.

Además de que la Federación garantizará la planificación y ejecución de las medidas mencionadas, asimismo adoptará, previa negociación con la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad cuantas medidas se requieran para prevenir el tipo de conductas contrarias mencionadas.



ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO. -

En caso de estar sufriendo cualquiera de las conductas recogidas en este protocolo o tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Asimismo, será obligación de la entidad activarlo en caso de tener conocimiento de la posible comisión de las conductas que nos ocupan.

Así pues, el protocolo se activará:

- Por cualquier persona que sepa de una situación de acoso.
- A instancia de la persona afectada.
- Por conocimiento de la entidad.



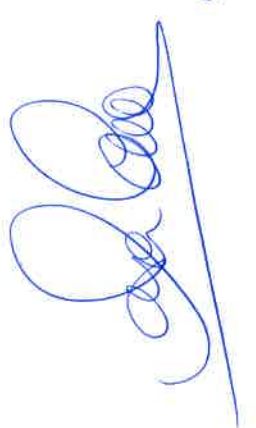

CANALES DE DENUNCIA. -

La denuncia podrá realizarse:

- Por escrito.
- Verbalmente (dejando constancia).

Dirigida a:

- Responsable de Igualdad (Susana Cano Montero).
- Dirección de la entidad.
- Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

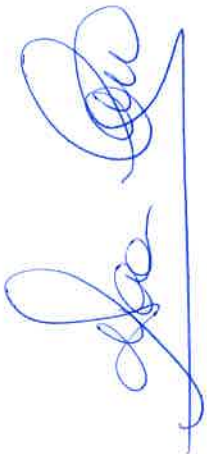
COMISIÓN INSTRUCTORA. -

Se constituirá una comisión específica integrada por:

- Representación de la entidad.
- Representación de las personas trabajadoras.

Funciones:

- Admitir o no la denuncia.
- Investigar los hechos.
- Proponer medidas.
- Emitir resolución.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. -

Fase 1: Admisión.

- Revisión inicial en un plazo máximo de 5 días.

Fase 2: Investigación.

- Entrevistas a las partes.
- Recopilación de pruebas.
- Máxima confidencialidad.

Fase 3: Medidas cautelares.

Ejemplo:

- Separación de las personas implicadas.
- Cambio de funciones temporal.

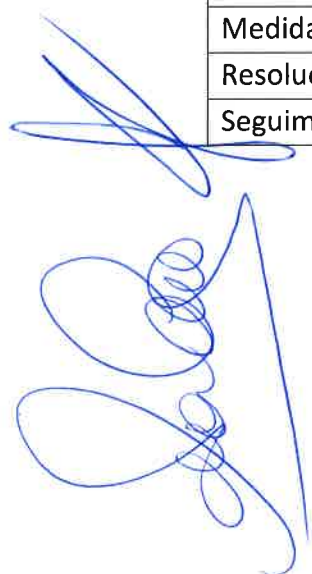
Fase 4: Resolución.

- Informe final con conclusiones
- Propuesta de medidas

Plazo orientativo: **30 días**

CUADRO RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO

Denuncia	Comunicación de los hechos
Admisión	Valoración inicial (5 días)
Investigación	Recogida de pruebas
Medidas cautelares	Protección de la víctima
Resolución	Informe final
Seguimiento	Evaluación



MEDIDAS Y SANCIONES. -

Instruido el correspondiente expediente, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, KAMIRA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas como lo son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

Entre las medidas a tomar, están:

Medidas disciplinarias

Según normativa laboral:

- Amonestación
- Suspensión
- Despido disciplinario

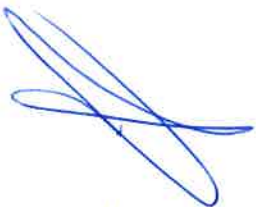
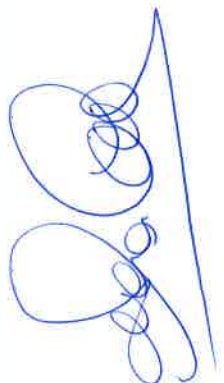
Medidas de reparación

- Apoyo a la víctima
- Restitución de derechos

Medidas organizativas

GARANTÍAS. -

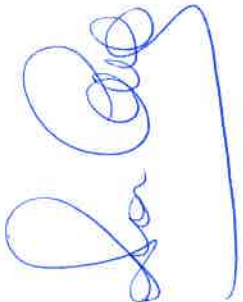
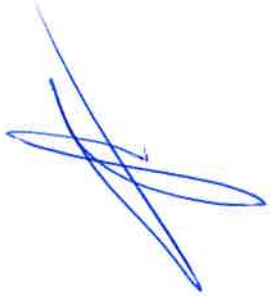
- Confidencialidad absoluta
- Prohibición de represalias
- Protección de la víctima
- Tratamiento respetuoso de todas las partes

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. -

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Revisará anualmente el protocolo
- Analizará incidencias
- Propondrá mejoras



VIGENCIA. -

El protocolo estará vigente durante el periodo del Plan de Igualdad (2026–2029), con revisiones intermedias.