



ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997

www.asociacionalacran.org - info@asociacionalacran.org



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y/O ACOSO SEXUAL

1



COMMON GOAL

Entidad declarada de Utilidad Pública
O.M. 28/04/2017

Esta entidad pertenece a





ÍNDICE

1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR PROTECCIÓN?
2. NUESTRA RESPONSABILIDAD
3. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?
4. NUESTRO COMPROMISO: CÓDIGO DE CONDUCTA
5. MEDIDAS EN CASO DE CONDUCTA INADECUADA
6. CASOS DE MALTRATO
7. PAUTAS BÁSICAS PARA ACTUAR CON LA NIÑA, NIÑO O ADOLESCENTES
8. ¿QUÉ HACER Y QUÉ EVITAR ANTE UNA REVELACIÓN DE ABUSO SEXUAL INFANTIL?
9. ESCALADA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
11. CREAR ENTORNOS DE TRABAJO RESPETUOSOS CON TODAS LAS PERSONAS
12. INFRACCIONES DEL PERSONAL LABORAL
13. INFRACCIONES DE LAS/LOS PARTICIPANTES



1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR PROTECCIÓN?

- Entendemos la protección como la promoción del entorno óptimo para el desarrollo pleno de los NNA: un espacio de buen trato afectivo, libre de cualquier forma de violencia, que fomente su autonomía y participación, con inclusión y equidad de género, acceso a los servicios básicos y la educación.
- Nuestro abordaje de la protección, por tanto, es más amplio que el trabajo para la erradicación y prevención de las distintas formas de violencia contra NNA en el que se centran la mayoría de los programas y actuaciones que se desarrollan en el marco de protección.
- El trabajo en protección incluye la promoción de los sistemas de protección internacional, regionales y estatales y la promoción de mecanismos de protección comunitarios y en las familias. Asimismo, implica trabajar con las instituciones, organizaciones y asociaciones que promueven la sensibilización social, los programas de prevención con los NNA, la formación de los profesionales y las familias, y los protocolos de coordinación interinstitucional. Además, incluye el trabajo interno de las organizaciones, asociaciones e instituciones para el desarrollo sus políticas de protección internas.

3

2. NUESTRA RESPONSABILIDAD

El propósito de este protocolo es:

- Garantizar que todo el personal (contratado y voluntario), las personas socias y personas relacionadas con Asociación Alacrán 1997 están preparadas, entienden, aceptan y apoyan el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de buen trato hacia las niñas, niños y adolescentes (NNA).
- Garantizar que Asociación Alacrán 1997 cuenta con procedimientos claros para prevenir y responder ante el maltrato y la violencia hacia los NNA.
- Promover una cultura protectora y del buen trato para los NNA en el trabajo en la Asociación y en nuestra vida personal.
- Tener información sobre los mecanismos y medidas de prevención del maltrato y violencia hacia los NNA tanto a nivel individual como comunitario.



3. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- A todo el personal que forman parte de Asociación Alacrán 1997: Personal técnico y voluntariado.
- A cualquier profesional que colabore puntualmente o de forma regular con Asociación Alacrán 1997 y que suponga trabajar de forma directa con los NNA.
- A las organizaciones, asociaciones o instituciones con las que trabajamos.

4. NUESTRO COMPROMISO: CÓDIGO DE CONDUCTA

4

NOS COMPROMETEMOS A:

1. Utilizar el marco de Derechos Humanos de la niñez en nuestro trabajo y convivencia diaria con NNA y en cada una de las propuestas que presentemos como grupo de trabajo.
2. Anteponer el interés superior de los NNA a cualquier otro criterio de decisión en todas nuestras actuaciones personales o profesionales.
3. Promover en la medida de nuestras posibilidades espacios afectivos de desarrollo para los NNA con los que convivimos o trabajamos.
4. Promover estrategias de resolución de conflictos y comunicación no violenta. No se deberá hacer uso de castigo físico ni humillante ni amenazar con hacerlos.
5. Promover la equidad de género como parte del desarrollo pleno tanto de las niñas como de los niños.
6. Conocer y respetar las culturas, seguir las leyes, costumbres y tradiciones de éstas. En los casos donde las costumbres o tradiciones contravengan la CDN, esta última deberá prevalecer.
7. Crear cauces de participación significativa para los NNA con los que convivimos y/o trabajamos, incluyendo no realizar ninguna acción que los afecte sin que sean informados de una forma adecuada a su nivel de comprensión y den su consentimiento expreso a la misma.
8. Comunicar a las instancias pertinentes cualquier caso de vulneración de derechos de la infancia del que tengamos conocimiento directo en nuestro trabajo.
9. Asumir el cumplimiento de los contenidos de esta política de protección como condición para entrar a formar parte de la Asociación Alacrán 1997 firmando el formulario de aceptación expresa.
10. Cumplir la Ley de Menores aportando el Certificado de **Delitos de Naturaleza Sexual**.
11. Incluir esta política de protección como anexo en cualquier propuesta que realicemos, para dar coherencia a nuestro trabajo y visibilidad a sus implicaciones.
12. Incluir en la medida de lo posible a los NNA en todas las fases de los proyectos en los que participemos, incluida la evaluación y seguimiento de los mismos, realizando rendición de cuentas

Esta entidad pertenece a



ante ellos de los resultados obtenidos. Que ellas y ellos puedan proponer a sus referentes y alguna medida.

5. MEDIDAS EN CASO DE CONDUCTA INADECUADA

En casos de conductas inadecuadas se podrán aplicar las siguientes medidas, dependiendo de la gravedad de la acción, o comenzar un proceso de intervención a cualquier miembro del personal de Asociación Alacrán 1997 que haya incumplido el código de conducta de nuestra política:

5

En casos de conductas inadecuadas leves se podría tomar una o varias de las siguientes medidas:

- Proporcionar más formación sobre la política de buen trato hacia las NNA.
- Valoración del desempeño.
- Reunión para discutir sobre la violación del Código y oportunidad de la persona para aportar su versión y comprensión de la situación.

En casos de conductas inadecuadas graves se procedería a alguna o varias de las siguientes medidas:

- Investigación interna.
- Amonestación y seguimiento.
- Cambio de responsabilidades.
- Interrupción de la relación con Asociación Alacrán 1997.
- Suspensión de empleo y/o sueldo, pendiente de investigación. (En caso del personal contratado).
- Informe a la policía.

6. CASOS DE MALTRATO

En casos de sospecha de maltrato importante el procedimiento a seguir será:

En caso de investigación criminal o ante la posibilidad de que exista, Asociación Alacrán 1997 cesará cualquier investigación interna/externa para colaborar con las autoridades que conduzcan dicha investigación.

En caso de riesgo de maltrato inminente, se requiere acción inmediata de denuncia a los Servicios Sociales o Policía.

Ninguna persona de Asociación Alacrán 1997 se verá perjudicada en relación a su puesto de trabajo / voluntariado por haber denunciado sospechas de maltrato.



Tenemos que distinguir dos tipos de situaciones que pueden generar sospechas de maltratos hacia NNA, igualmente graves y desencadenantes de acciones por parte de Asociación Alacrán 1997: **sospecha de maltrato interno** o **sospecha de maltrato externo**.

¿Quién puede informar?	<ul style="list-style-type: none">➤ NNA.➤ Madres, padres, tutores legales, miembros de la comunidad.➤ Personal de Asociación Alacrán 1997 y personas asociadas.
¿Sobre qué se puede informar?	<ul style="list-style-type: none">➤ Alegaciones, sospechas, rumores u observaciones de violencia o maltrato contra NNA cometido por el personal de Asociación Alacrán 1997.➤ Preocupaciones acerca de formas de actuar o comportamientos del personal de Asociación Alacrán 1997 que han dañado o puesto en riesgo a un NNA de sufrir posibles daños.➤ Sospechas o confirmaciones de incumplimiento de la Política de Buen Trato y/o el Código de Conducta por parte de miembros del personal de Asociación Alacrán 1997.➤ Información recibida acerca de procedimientos legales que hayan sido tomados contra el personal de Asociación Alacrán 1997 referentes a violencia o maltrato hacia NNA.
¿Cuándo se debe informar?	Inmediatamente (dentro las 24 horas) o tan pronto como sea posible.
¿A quién se debe informar?	A las personas responsables de la política de protección de Asociación Alacrán 1997.
¿Qué sucede una vez que se informa?	Reunión del Comité de Protección y Buen Trato: Las personas responsables de Buen Trato registra la preocupación, sospecha o denuncia y convoca a la Junta Directiva para realizar una valoración de la gravedad de la preocupación, sospecha o denuncia por parte de las personas Responsables de Buen Trato. Se garantizará la seguridad y privacidad de todas las partes involucradas (NNA, familiares, miembros de la comunidad, etc.) y del miembro de la persona asociada acusada.
Posibles medidas	<ul style="list-style-type: none">➤ Reunión para evaluar la gravedad de la acción.➤ Desestimación.➤ Amonestación y seguimiento.➤ Transferencia a otro puesto y cambio de responsabilidades.➤ Suspensión de empleo y/o sueldo pendiente de investigación.➤ Investigación interna.➤ Informe a la Policía.➤ Desvinculación con Asociación Alacrán 1997.
Seguimiento	En la medida de lo posible, informar a todas las personas involucradas y afectadas de la evolución y el resultado del caso, garantizando la confidencialidad y privacidad de las partes. Si se requiere, proveer apoyo y/o consejo.



En ocasiones el adulto que identifica el caso puede tener cierto contacto con la niña, el niño o adolescente e incluso, en ocasiones, es posible que pueda ser él/ella mismo/a quien revele su situación. A continuación se presentan algunas pautas sobre cómo debe actuarse ante tales casos.

7. PAUTAS BÁSICAS PARA ACTUAR CON LA NIÑA, NIÑO O ADOLESCENTES

7

En caso de tener conocimiento de una situación de Maltrato Infantil:

1. Hablar con la NNA en privado, en un lugar tranquilo y confortable.
2. Sentarse cerca, no tras una mesa, y a poder ser adaptándose a su mundo según la edad que tenga (por ejemplo, sentándose en una silla pequeña).
3. Tratar de forma cariñosa, manteniendo un contacto “no amenazante” si lo permite.
4. Creerle y tranquilizarle asegurando que confías en él/la. Expresiones como “siento que esto te haya sucedido” pueden ser adecuadas.
5. Destacar que no es culpable del abuso, utilizando frases como “tú no tienes la culpa de lo ocurrido”.
6. Hacer que se sienta orgullosa/o de haber pedido ayuda y de haberlo comunicado.
7. Decirle que es normal que tenga miedo y que esté preocupada/o.
8. Ser honesta/o y sincera/o. Decir la verdad, no hacer promesas que luego no se puedan cumplir.
9. Hablar sobre posibles acciones futuras que puedan ser adoptadas por los Servicios de Protección Infantil.
10. Ser positiva/o, manifestando confianza en que todo irá bien, que saldrá adelante...

Después de ello, debemos tomarnos en serio lo que nos ha contado, no presionar y explicarle los pasos a seguir, incluyendo que tenemos que informar a otras personas. A partir de ese momento, registramos todo y comunicamos a la Familia, Servicios Sociales, Protección del Menor o la institución pertinente.



8. ¿QUÉ HACER Y QUÉ EVITAR ANTE UNA REVELACIÓN DE ABUSO SEXUAL INFANTIL?

¿QUÉ DEBES HACER?

1. **No retrases el momento de recibir la comunicación del abuso.** Aprovecha el momento que la niña o niño ha elegido para escucharle. Intenta que confíe en ti y escúchalo.
2. **Créele y no cuestiones la veracidad de su relato.** Cuando cuentan un abuso, las niñas y los niños generalmente no mienten. El primer relato que hacen puede ser poco preciso y creíble porque tratan de tantear si les vas a castigar o te vas a enfadar.
3. **Es muy importante decirle y recordarle con frecuencia que el abuso no es culpa suya.** Déjale claro que la única persona responsable es quien haya abusado de él o de ella. Utiliza frases como *“tú no has hecho nada malo; no es culpa tuya”, “tú no has podido evitarlo”* o *“él/ella (el/la agresor/a) sabía que estaba haciendo algo inadecuado”*.
4. **Habla de lo ocurrido y habla del abusador/a refiriéndote a él/ella como alguien que necesita ayuda,** no como a una persona malvada porque, cuando quien abusa es un familiar, el/la niño/a tendrá sentimientos contradictorios pudiendo tener al mismo tiempo sentimientos de aprecio y cariño hacia esa persona. Puedes emplear frases como *“él/ella ha hecho algo malo, pero él/ella también necesita ayuda para no volverlo a hacer”*.
5. **Muéstrate orgullosa/o porque se haya atrevido a decírtelo. Dile que no estás enfadada/o.**
6. **Dile que saldrá adelante y que las cosas van a cambiar.**
7. **Exprésale afecto. Necesita sentirse segura/o y querida/o, especialmente cuando ha pasado por una situación traumática como esta.**
8. **Explícale que intentarás conseguir ayuda.**
9. **A partir de ahora, cuida que el/la niño/a esté alejado del agresor para que no se vuelva a producir ninguna situación de abuso más.**

¿QUÉ DEBES EVITAR?

1. **No le culpes del abuso.** La niña, el niño o adolescente no son responsables. Pueden aprender a evitarlo, pero generalmente, cuando les sucede, les coge por sorpresa, les engañan o amenazan y no saben reaccionar adecuadamente.
2. **No niegues que el abuso ha ocurrido.** Evita decir frases como *“¿estás segura/o?”, “no es verdad; debe ser un malentendido”, “no te inventes esas historias”*.



3. **Evita expresar alarma, tristeza o angustia por la situación.** Esto puede hacer que se sienta responsable de tu tristeza y tu malestar.
4. **No trates la/el niña/o de forma diferente a partir de ese momento.** No dejes de tocarle, abrazarle, acariciarle y besarle. Sin embargo, dile que, si no quiere que lo hagas en algún momento, puede pedírtelo y decirte que no porque él/ella debe decidir sobre su propio cuerpo y que tú respetarás su decisión.
5. **No le sobreprotejas.** No le permitas más caprichos de lo habitual, no le des regalos especiales para “compensarle” ni le eximas de sus responsabilidades. Necesitan tu afecto y protección, pero deben aprender que el abuso es algo que no debe sucederles, no algo de lo que pueden obtener beneficios.

9

9. ESCALADA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

- LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
- GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La forma más efectiva de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales.

Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.



La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que todos asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Al mismo tiempo, es fundamental que todos sean conscientes de que, en el caso de que se produzcan, estos comportamientos no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la Asociación, que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

La definición, implementación y comunicación de la política asociativa a través de un protocolo es, desde esta perspectiva, un instrumento clave para prevenir estas situaciones y para garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y la salud de trabajadoras y trabajadores.

11. CREAR ENTORNOS DE TRABAJO RESPETUOSOS CON TODAS LAS PERSONAS

- a) Incidir en los comportamientos y actitudes de las personas. Todas y cada una de las personas que forman parte de la Asociación tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales. El Código de Conducta Europeo para combatir el acoso sexual enfatiza que “el procedimiento para resolver las quejas ha de ser contemplado sólo como uno de los componentes de una estrategia para abordar el problema. El principal objetivo ha de ser cambiar los comportamientos y las actitudes”.
- b) Promover métodos de gestión y contexto que dificulten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Diferentes estudios coinciden en destacar que, más allá de las actitudes personales, la incidencia de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo está muy vinculada a determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, y han identificado diferentes factores de riesgo.

- El primer grupo de factores de riesgo lo constituyen aquellos vinculados a los estilos de gestión y que afectan directamente al clima organizativo: (Ej. Estructuras de poder jerárquico e iniquidad en las promociones, contratación, salarios, etc.)

- El segundo grupo de factores de riesgo está relacionado con el contexto: (Ej. Entornos en los cuales existen diferencias importantes en la proporción entre mujeres y hombres-sector de la construcción, por ejemplo-).

- Finalmente, el tercer grupo de factores de riesgo hace referencia a la respuesta que estas actitudes o comportamientos reciben por parte de la organización: (Ej. Percepción de tolerancia ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o falta de recursos y mecanismos de apoyo...). Si las quejas no se toman en serio, o si es poco probable que los autores de este tipo de conducta sean efectivamente sancionados, se genera una cultura de tolerancia al acoso.

- c) Aprender a identificar las señales indirectas que pueden actuar como indicios. Aunque, como se ha expuesto, la incidencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo está muy relacionada con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, en cualquier sector de actividad y tipo de empresa, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar. En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una



situación de acoso en la empresa: (Ej. El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo; El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal...).

Definiciones orientativas de los conceptos relacionados con la violencia de género:

1. Violencia en el trabajo. El Instituto nacional de la Mujer, en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, publicado en el año 2002 define la violencia en el trabajo como: "Conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional".
2. Acoso sexual. La definición de acoso sexual más completa y con mayor consenso entre la doctrina se manifiesta en los siguientes términos: "Constituye acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva para la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante".

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual, entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d) Gestos obscenos
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- h) Agresiones físicas.

3. Acoso sexista. La definición de acoso sexista más completa y con mayor consenso entre la doctrina se manifiesta en los siguientes términos: "Constituye acoso sexista (o por razón de género) toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que tiene relación o como causa el sexo o los estereotipos de género de la víctima, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, y que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares."

A modo de ejemplo, igualmente, constituyen conductas constitutivas de acoso sexista, entre otras, las siguientes:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) El aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- d) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.



- e) Impartir órdenes vejatorias.
- f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- g) La violencia verbal, gestual o física.

12. INFRACCIONES DEL PERSONAL LABORAL.

Se considerarán **falta leve**:

- a) La incorrección con participantes y con las compañeras o compañeros y/o personas subordinadas.

12

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

- a) La falta de respeto debido.
- b) La desconsideración.
- c) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

Serán consideradas **faltas muy graves** las siguientes:

- a) El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- b) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Asociación tenga conocimiento de la actuación infractora cometida, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las personas que teniendo superioridad jerárquica toleren o encubran situaciones de violencia de género incurrirán en responsabilidad y serán sancionadas en función de su intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Asociación Alacrán 1997 y reiteración o reincidencia en su actuación tolerante o encubridora. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Asociación o las personas.

13. INFRACCIONES DE LAS/LOS PARTICIPANTES

Esta entidad pertenece a



Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

a) La ofensa grave de palabra u obra, a compañeras/os y/o personal laboral de la Asociación Alacrán 1997. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista muy grave en los términos definidos en el presente protocolo.

b) La injuria, ofensa o insubordinación contra monitorado, entrenadoras/es, etc. Se considera como tal toda actuación que suponga acoso sexual o sexista en los términos definidos en el presente protocolo. Se consideran faltas graves las palabras o hechos indecorosos entendiéndose por tales el acoso sexual y el acoso sexista, en los términos definidos en el presente protocolo.

Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona infractora. Sea cual sea el tipo o carácter de la relación de la persona infractora con la Asociación Alacrán 1997, se considerará condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica. También será condición agravante la situación de especial vulnerabilidad de la víctima, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que esta hubiera utilizado los procedimientos de solución. Así mismo se considerará agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo). Se considerará circunstancia atenuante no tener anotada sanción alguna previa en el expediente. También será considerada como tal haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.