

Protocolo de acoso y por razón de género

Realizado por el Comité
de igualdad de SOMLLAR

Noviembre de 2021

ÍNDICE

PRESENTACIÓN PROTOCOLO	3
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
2.1 OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	9
3. NORMATIVA APLICABLE	10
4. DEFINICIONES	12
5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	16
5.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS.....	16
6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	24
7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO	28
8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.....	29
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	31
10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	32
11. BIBLIOGRAFÍA.....	33
12. ANEXOS. MODELO DE DENUNCIA.....	34

Presentación del protocolo

La asociación tiene un compromiso con la igualdad que se plasma en el I Plan de Igualdad, puesto en marcha en el año 2019. Dentro de este Plan, las medidas propuestas en el Área de Acoso por razón de género, son: a) la elaboración de un protocolo de prevención, actuación, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de género, específico para la organización, b) la comunicación efectiva a toda la plantilla, del protocolo de acoso, y c) la formación específica sobre el acoso sexual o por razón de género a la plantilla.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Desde la asociación y el Comité de Igualdad, esperamos que este protocolo permita dar un paso más en el empeño de lograr una sociedad más justa e igualitaria. Además de crear un ambiente de trabajo saludable y de cuidadosos.

Creemos importante puntualizar que en este protocolo utilizaremos el término «razón de género» ya que por género entendemos una construcción social, diferenciada únicamente de la biológica como el término «sexo», esta construcción social consideramos que es la que conlleva a la discriminación. Sin embargo, aparecerá en el protocolo «razón de sexo» siempre que transcribamos literalmente (cursiva e intercomillado) de las leyes correspondientes.

Hay que abordar la problemática del acoso sexual o por razón de género con perspectiva de género, que nos permita situarla en el contexto más amplio del desequilibrio y la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, que es donde arraigan el machismo y las conductas de abuso de poder.

Estas conductas no siempre se hacen visibles -suelen caracterizarse por la opacidad y el secretismo- pero sabemos que existen, y cuando añadimos la variable género los datos son abrumadores, de ahí la importancia de crear este protocolo.

1. Declaración de principios

El acoso sexual y por razón de género es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones. Sin embargo, en el imaginario social sólo existe en los casos más graves que constituyen delito, permaneciendo invisible el resto.

Ambos fenómenos son un reflejo de las relaciones sociales de poder que históricamente han ocurrido entre hombres y mujeres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a estos en la sociedad, que se reflejan también en las relaciones desiguales en el ámbito laboral. Las víctimas de estos tipos de acoso puede ser cualquier persona, aunque son casi exclusivamente las mujeres las que lo sufren, y ello es consecuencia de su situación inferior en el mercado laboral, derivada de la inestabilidad y la falta de promoción profesional, lo que las coloca, y mantiene, en una posición de subordinación jerárquica. Además, afectan gravemente a su derecho a la igualdad de oportunidades y son un obstáculo para su adecuada integración en el mundo laboral.

Según el Instituto de la Mujer, «la sociedad perpetúa los roles y estereotipos sexuales y puede promover el acoso sexual como forma de relación de poder entre personas. También los medios de comunicación y otras instituciones socializadoras contribuyen a estereotipar el acoso sexual y por razón de género y circunscribirlo sólo a los casos de delito, ocultando los casos leves. Por otro lado, en muchas empresas se banaliza o invisibiliza el acoso y en todo caso se decide cambiar a la víctima de este a otro centro o departamento de trabajo, siendo doblemente victimizada.»

En SOMLLAR consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la asociación. La asociación trabaja con niños, niñas, adolescentes (nombrado ahora como NNA) en tutela o guarda por la administración, además de con jóvenes que provienen del sistema de protección, esto nos lleva a tener una especial sensibilidad, y a dar importancia al modelo y la política de SOMLLAR frente a este tema.

Por ello, la asociación se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

1. RESPETO HACIA OTRAS PERSONAS:

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se incluirá tanto a las personas que realicen voluntariado, como a cualquier trabajador o trabajadora, tanto si se acaban de incorporar a la plantilla como si ya forman parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género. Se prohíbe asimismo la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS:

Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, internet, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.

3. PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO:

Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género. Todo el personal de la empresa observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de género. Además, las personas responsables de la dirección y supervisión de la empresa recibirán formación sobre esta problemática y se les informará convenientemente de la política de la empresa respecto a estos tipos de acoso y los procedimientos establecidos para abordar el acoso sexual y por razón de género.

DOCUMENTO DE FORMALIZACIÓN del Protocolo de acoso y por razón de género en SOMLLAR

En Burjassot, a 1 de diciembre de 2021

Se reúnen:

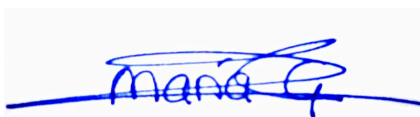
De una parte D/D^a Josep Sanz, en representación de SOMLLAR, como Junta Directiva. Y de otra D/D^a Alba Jiménez, en representación de TRABAJADORES Y TRABAJADORAS y D/D^a María García, en representación de COMITÉ DE IGUALDAD

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy, 1 de diciembre de 2021, del presente «protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género» en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa..

Firmas:


María García



Josep Sanz



Alba Jiménez



2. **Ámbito de aplicación**

En la convicción de que la cultura y valores de SOMLLAR están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la asociación, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de género. A través del protocolo se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, (personal de mantenimiento, socios y socias, estudiantes de prácticas y personas voluntarias) de la asociación, de cualquiera de sus centros de trabajo, quienes tienen el deber de cumplirlo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de género que se producen durante el trabajo entre cualquiera de las personas mencionadas, 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 desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;
- c) 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);
- d) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2.1 OBJETIVOS del protocolo

Objetivo general:

Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de género como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres en el empleo.

Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las personas vinculadas a la asociación en materia de acoso sexual y acoso por razón de género, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso.
- Aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de género.

3. Normativa aplicable

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOI, la necesidad de abordarla tutela de ese acoso en los planes de igualdad-artículo 46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa -artículo 48 LOI-.

Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, «deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

El acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresa el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación de negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

4. Definiciones

ACOSO SEXUAL

Es 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*» (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad. Es una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del género de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia que existe en nuestra sociedad.

El acoso sexual se debe incluir en los riesgos psicosociales ya que las consecuencias sobre la salud son devastadoras.

Aunque el acoso sexual comparte muchas características con el acoso laboral, tiene una relación, a diferencia del mobbing, con el concepto tradicional binario de los roles de hombres y mujeres que de manera directa e indirecta afecta también en el ámbito laboral. Por este motivo, el acoso se puede considerar una discriminación por razón de género, tanto desde todas las connotaciones legales como en las connotaciones del propio concepto (OIT).

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas según sea la intencionalidad:

- 1. Estereotipos de poder:** la situación de poder puede ocasionar que la persona que ocupa un cargo de poder, ejecute demandas sexuales a cambio de ofrecer oportunidades o de perder algún beneficio. Este tipo de abuso va ligado a un abuso de poder.

Ejemplo: El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o

del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual)

2. Estereotipos de roles: los conceptos tradicionalistas que se basan en la relación de poder de los hombres sobre las mujeres se trasladan del modelo patriarcal al modelo laboral.

Ejemplo: La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (Tales como: «mujer tenías que ser», «solo vales para fregar», «mujer a tus tareas» ...).

3. Acoso psicológico: el acoso sexual, es una conducta más para degradar y extorsionar a la víctima.

Ejemplos: Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes, fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual, hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual. Uso de las redes para difundir este contenido.

4. El sexo y el lugar de trabajo: uno de los motivos de acoso sexual, se puede dar porque el puesto de trabajo que ocupa la persona está categorizado como trabajo del sexo opuesto.

5. El ambiente de trabajo: ciertos ambientes de trabajo se consideran como ambientes propensos a conductas acosadoras sexuales.

Ejemplo: Compartir estancias comunes dentro del hogar y en espacios reducidos. Cada persona dispone de unos recursos determinados para afrontar los efectos del acoso sexual pero, luego se presentan síntomas comunes a todas las personas que sufren acoso sexual, así como: cambios de humor, tristeza, déficits de concentración, depresiones, insomnios, cansancio, cefaleas, u otros síntomas psicósomáticos.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

«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» (art. 7.2 LOI).

Su origen se encuentra en la estructura patriarcal de nuestra sociedad, así como en los roles y estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un género por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un género sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los géneros. Es importante identificar que cuando hablamos de discriminación por razón de género, estamos refiriéndonos a discriminación machista, ya que el sistema social actual (patriarcal) está regido por una serie de desigualdades sustentadas por la hegemonía del hombre sobre la mujer. El acoso por razón de género pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de género las que se exponen a continuación. Algunos ejemplos de ello son:

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su género.
- b) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el género de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio) o sabotear el trabajo.
- c) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- d) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su género.
- e) Infantilizar y degradar a las personas, por razón de su género.
- f) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro género.
- g) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su género (maternidad, lactancia, asuntos propios...).
- h) Utilizar humor sexista.
- i) Conductas discriminatorias por razón del género.
- j) Agredir físicamente por motivos machistas.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de género, es que mientras la primera está dentro del ámbito de lo sexual, el acoso por razón de género supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

5. Procedimiento de garantía

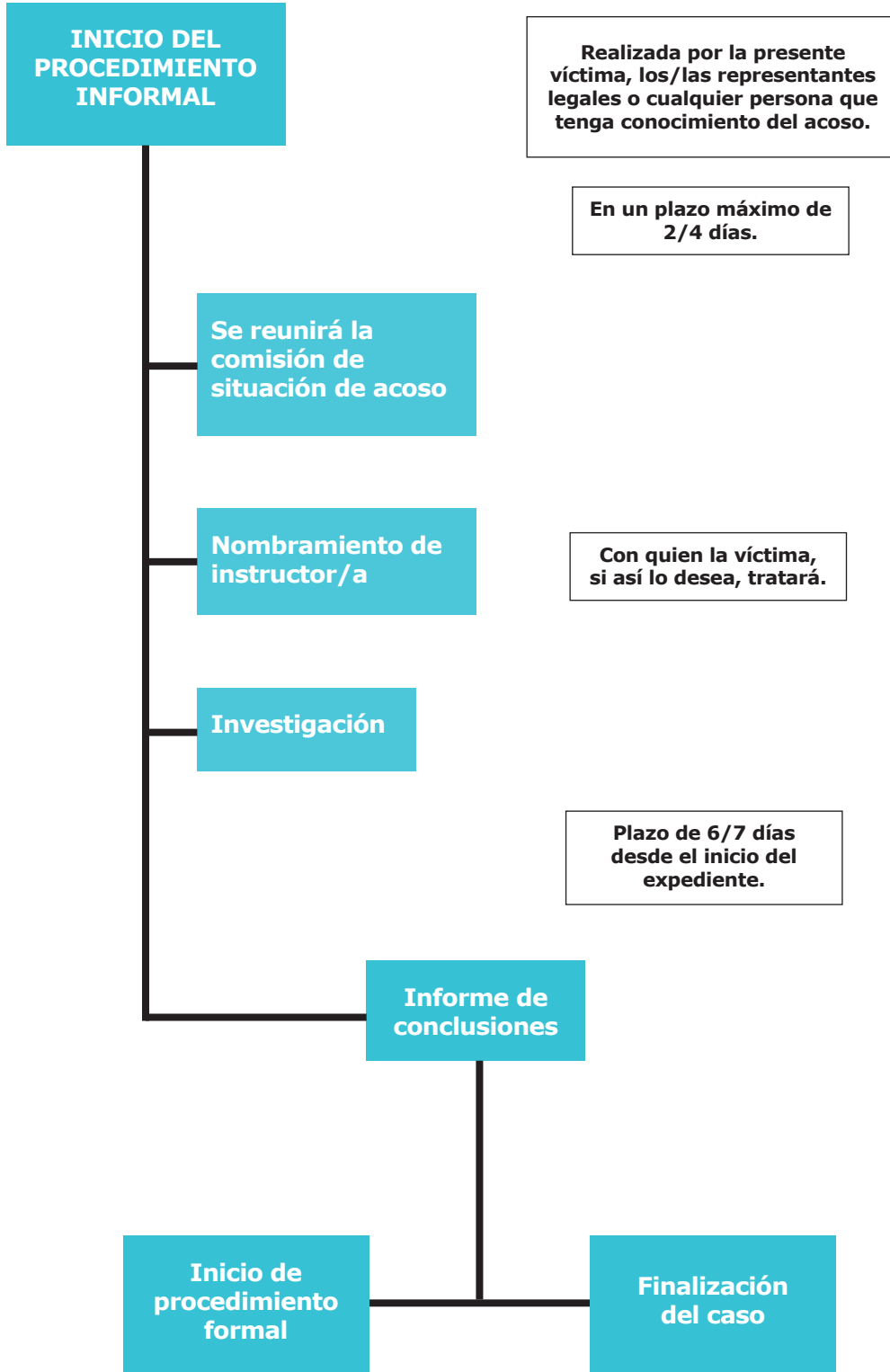
Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de género.

5.1 PRESENTACIÓN de quejas o denuncias

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de género con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas a tal efecto.

Se constituye una Comisión de situación de acoso, que contará como mínimo de cinco integrantes: psicólogo/a, una persona representante sindical, una persona representante de la junta directiva, una persona representante de recursos humanos y una integrante del comité de igualdad. Se dará a conocer a todo el personal de la empresa la forma en que se podrá contactar con la comisión. En este caso a través de un correo **somatencio@somllar.org** que recibirá una psicóloga de la asociación y que pondrá a su vez en conocimiento a una persona integrante del Comité de Igualdad. Se procurará en la medida de lo posible que la Comisión esté integrada por un grupo de personas, que sean preferentemente mujeres, y que cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación y poder realizar las reuniones necesarias.

PROCEDIMIENTO INFORMAL



Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de género, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de situación de acoso a través del correo **somatencio@somllar.org**, también a cualquier persona integrante de la misma, a la representación sindical y/o responsable de igualdad, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en la asociación para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de género.

En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión de situación de acoso.

La función de la Comisión de situación de acoso será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de género, profesional de la psicología, profesional de la abogacía, etc.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión de situación de acoso.

En los supuestos en que las situaciones de acoso sean calificables de leves, tras haber iniciado el procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, accediendo a cualquier lugar de la organización y en cualquier momento, con la finalidad de recabar las declaraciones que considere necesario, se entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para manifestarle la existencia de una queja sobre su comportamiento, así como las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y reiteradas las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes y será escuchada por la persona responsable designada por la comisión.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el conflicto de manera voluntaria, ágil y dialogada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En principio la Comisión de situación de acoso partirá de la credibilidad de la persona denunciante.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la persona Responsable del caso dará conocimiento inmediato a la Junta Directiva y al Comité de Igualdad y se redactará un informe que actualizará con el posterior seguimiento.

PROCEDIMIENTO FORMAL

INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL

Puede ser realizada por la presunta víctima, la representación legal de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento del acoso.
POR ESCRITO

En un periodo máximo de 2/4 días.

Reunión Comisión de Igualdad, Grupo o Comisión de Trámite de Denuncia

Nombramiento de instructor/a

Con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente.

Investigación

Informe de conclusiones

Plazo de 20 días desde el inicio del expediente.

Adopción de las Medidas correctoras. Apertura de expediente disciplinario, si corresponde.

Finalización del procedimiento

La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de género podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal o por escrito a la Comisión de situación acoso, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en la empresa para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de género. Dicha denuncia deberá formularse por escrito cuando no la realice la persona objeto del acoso.

Se producirá el inicio del procedimiento formal cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave, en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, o bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión de acoso deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión de acoso por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

ELABORACIÓN DE UN INFORME FINAL

Donde se indiquen los antecedentes del procedimiento, los hechos que se consideren probados, la propuesta de medidas necesarias para la inmediata cesación de la situación de acoso y la propuesta de sanciones a que hubiere lugar. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas. Cuando se verifique la existencia de acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas, cuya imposición corresponde a la empresa.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

- a) Se establece que se fijarán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- b) Se señala que se pondrá a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa.
- c) Apoyo psicológico externo, si se requiere.
- d) Finalizado el procedimiento formal y acreditado el acoso, se prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la misma u otras personas.

PRINCIPIOS QUE DEBEN INFORMAR, TANTO EL PROCEDIMIENTO INFORMAL COMO EL FORMAL

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

6. Tipificación de faltas y sanciones

La decisión última sobre imponer o no una sanción disciplinaria –y las correlativas consecuencias de no imponerlas, incluido el pago de una posible indemnización por daños y perjuicios a la víctima-, así como el tipo de sanción a aplicar de las previstas en el convenio colectivo corresponde a la empresa, ya que es ésta la que ejerce en exclusiva el poder disciplinario, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores/as.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

La facultad de imponer sanciones corresponde a Junta Directiva, quien la ejercerá en la forma que se establece en el Convenio en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores/as.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- los gestos inapropiados de índole sexual

- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Se pueden manifestar en una gran variedad de formas, considerándose cuando es grave, que un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual.

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas y su sanción será realizada de acuerdo con los siguientes criterios:

Se consideran faltas leves: todas las de carácter ambiental

- Las miradas, chistes o comentarios de carácter sexista.
- El uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideran faltas graves.
- Las faltas de respeto con razón de género en el trato hacia cualquier persona de la plantilla dentro del lugar trabajo.

Se considerarán faltas graves:

- Provocar y/o mantener discusiones con un contenido discriminatorio por razón de género en presencia del grupo del NNA.
- El uso de comentarios y palabras en los que se cosifique a las personas trabajadoras de forma repetida.
- Invitaciones de carácter sexual no justificadas.
- Observar, espiar o vigilar a las personas trabajadoras en lugares reservados a la intimidad como servicios o habitaciones.
- Descalificaciones sexistas en lugares públicos sobre la persona o su forma de trabajar.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, etnia, ideología, religión o la orientación sexual.
- El comportamiento de rechazo y aislamiento hacia la persona.
- Los malos tratos físicos, psicológicos y sexuales de obra o de palabra que supongan falta de respeto hacia otras personas trabajadoras o en presencia de los NNA.
- Presentar denuncias falsas.
- Reincidencia en faltas leves.

Se consideran faltas muy graves:

- El chantaje o sugerencia implícita o explícita de un favor sexual a cambio de un beneficio.
- El acoso generalizado en el ambiente de trabajo.
- Provocar y/o mantener discusiones de manera constante con un contenido discriminatorio por razón de género en presencia del grupo de NNA y trabajadoras y trabajadores.
- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad de la persona mediante la ofensa grave, física o verbal de carácter sexual.
- Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- Actos de acoso sexual o por razón de género, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de superioridad jerárquica del acosador/a.
- Actos de acoso sexual o por razón de género a cualquier niño, niña, adolescente o joven de nuestra asociación (despido inmediato)

Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo valiéndose de una posición jerárquica de superioridad, supondrá un agravante de todas las anteriores. Esto corresponde a la violencia Vicaria.

Agravantes:

- Superioridad jerárquica del acosador/a.
- Discapacidad física de la acosada/o.
- Reiteración, aun cuando haya habido acuerdos amistosos previos.
- La situación de contratación temporal, periodo de prácticas, voluntariado de la víctima.
- Trabajar directamente en los hogares con niños, niñas adolescentes y jóvenes de la asociación.
- Que ocurra en presencia de los/las NNA.
- Las conductas agresivas ocurrieran en los lugares de trabajo.

Atenuantes:

- La inexistencia de otra sanción.
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente.

Sanciones por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión del empleo, sueldo de hasta dos días y cambio de turno en el trabajo.

Sanciones por faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días
- Traslado de centro de trabajo
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Sanciones por faltas muy graves:

- Suspensión del empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario artículo 54.2. del Estatuto de los Trabajadores.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.

7. Política de divulgación del protocolo

La asociación llevará a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de género son intolerables en la asociación, y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos.

Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de toda la plantilla de la asociación. Los instrumentos de divulgación serán:

- Facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la asociación como parte del mismo.
- Envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la web y si existe otra forma de comunicación en la empresa.
- La divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el correo de atención a las posibles víctimas de acoso.
- Cartel informativo en todos los hogares y en la oficina donde aparece el correo de denuncia. (Anexo)
- Se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas voluntarias.
- Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal.
- Integrar la formación del protocolo de acoso dentro de la formación en prevención de riesgos laborales.

8. Sensibilización, información y formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la Asociación.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de género.

- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

9. Evaluación y seguimiento

La Comisión de situación de acoso llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un Informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa. Este informe se presentará a la Junta Directiva, a la representación legal de trabajadores/as y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

La asociación, dentro del marco del Plan de igualdad, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo. En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años y se revisará en los siguientes supuestos:

1. 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 y acoso por razón de género.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación por razón de género o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

10. Información a las víctimas

Se informará a las posibles víctimas sobre los procedimientos internos que existen en la asociación que se ven reflejado en este protocolo.

Asociación Somllar

<https://somllar.org> (web de la asociación)

somatencio@gmail.com (correo de denuncia de situaciones de acoso de la asociación).

igualdadsomllar@gmail.com (correo del Comité de Igualdad).

11. Bibliografía

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

Curso de Creaforma: Acoso sexual o por razón de género.

Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer).

Constitución Española, art. 10, 15 y 18.

Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (art. 7,8 48 y 62).

Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre

LOI art. 48

12. Anexos

ANEXO I.

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de género.

Don/Doña, habiendo sido designado por SOMLLAR para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la asociación SOMLLAR de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Valencia, a de de 202

Firmado:

ANEXO II.

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de género.

QUIÉN DENUNCIA:

	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA
	RECURSOS HUMANOS
	UNIDAD DEPARTAMENTO DE PERSONA AFECTADA
	OTROS (INDICAR):

TIPO DE ACOSO:

	SEXUAL
	POR RAZÓN DE GÉNERO
	OTRAS DISCRIMINACIONES (ESPECIFICAR)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	
SEXO:	
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/ DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/ TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

EN CASO DE TESTIGOS, INDICAR SU NOMBRE Y APELLIDOS:

SI /NO SOLICITO EL INICIO DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: