






**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE
SEXO Y PSICOLOGICO**








INDICE

1. INTRODUCCION

-  Declaración de Principios
-  Definición de conceptos
-  Tipologías de acoso sexista

2. MEDIDAS DE PREVENCION

3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION

-  Procedimientos de Reclamación
-  Procedimiento Informal
-  Procedimiento Formal
-  Medidas Cautelares
-  Infracciones y Sanciones Disciplinarias

4. DIFUSION

5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO



1. INTRODUCCION

ATEMDE RAICES S.L. es una empresa dedicada a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio principalmente derivado de las Administraciones Públicas. Su plantilla está formada en un 98 % por mujeres del ámbito rural que realizan su trabajo en diferentes municipios de la Comarca de Guadix.

Las situaciones de acoso que se detectan proceden mayoritariamente de las personas usuarias y no entre la plantilla. Por este motivo el Protocolo tiene que incluir además de las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, el Acoso Moral o Psicológico que puede sufrir la plantilla por parte de las personas usuarias, sus familiares y compañeras/os de trabajo.






El presente Protocolo de Actuación se incorpora al **PLAN DE IGUALDAD DE ATEMDE RAICES** cumpliendo así con uno de los objetivos marcados en el Plan

Declaración de Principios

ATEMDE RAICES se compromete a fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso **ATEMDE RAICES** declara que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.




Por lo tanto **ATEMDE RAICES** se compromete a:

-  No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
-  No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en la organización.
-  Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
-  Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
-  Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.



PROTOCOLO DE ACOSO - ATEMDE RAICES S.L.

Para la consecución efectiva de este compromiso **ATEMDE RAICES** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

-  Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
-  Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
-  Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Definición de conceptos

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. A los efectos de este protocolo es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

Según la Ley Orgánica 3/2001 de 22 de Marzo en sus Art. 7.1. y Art. 7.2:

*“El **acoso sexual** es 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.”*

*“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.”*

Se entiende por **acoso moral o psicológico** *“toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral”.*



Tipologías de acoso sexista

Tipo Leve

- Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas, decir piropos o hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales
- Mirar de forma lasciva el cuerpo
- Provocar acercamientos no consentidos
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo

Tipo Grave





- Preguntar o explicar preferencias sexuales
- Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo
- Realizar un acercamiento físico innecesario
- Asignar tareas que no corresponden a sus competencias profesionales o no están contempladas como tareas a realizar

Tipo Muy Grave

- Demandar favores sexuales o presionar para obtener sexo a cambio de algo
- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar...)
- Insultar, humillar, despreciar, ofender etc. atentando contra la persona trabajadora con objeto de provocar cambios en su puesto de trabajo
- Despreciar el trabajo realizado



2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ATEMDE RAICES se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso:

-  Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico
-  Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso
-  Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
-  Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.



PROTOCOLO DE ACOSO - ATEMDE RAICES S.L.

-  Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
-  Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACION

Procedimientos de Reclamación

Podrá ser realizada por la presunta víctima, los representantes legales o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de acoso

El Comité de Igualdad de la empresa – con representación legal de la plantilla- se encargará de asistir y asesorar a las personas objetos de acoso y nombrará a una instructora o instructor quien será la persona de referencia para la persona denunciante y será la única persona con la que mantendrá los contactos necesarios, si es su deseo.

La secuencia de actuación para reclamar en caso de acoso es la siguiente:

- Dirigirse directamente a quien le está acosando, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos que está sufriendo.
- Si lo anterior no funciona, la persona acosada tendrá a su disposición el acceso a la persona instructora nombrada por el Comité de Igualdad, que será responsable de intermediar en el caso de acoso
- Presentar, cuando los anteriores cauces hayan fracasado, una denuncia, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

Procedimiento Informal

Este procedimiento se inicia cuando la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de **forma verbal** de la situación de acoso.

La comunicación se notificará en el plazo de 2/4 días al Dpto. de RRHH quien convocará una reunión del Comité de Igualdad haciéndose cargo de la tramitación la Instructora o Instructor asignado

En un tiempo de plazo breve (6/7 días) se recogerán todos los datos disponibles y se iniciarán las actuaciones necesarias: entrevistas con los implicados, con la Coordinadora responsable del servicio etc. y se emitirá un informe valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del



PROTOCOLO DE ACOSO - ATEMDE RAICES S.L.

procedimiento y en su caso , proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes , incluida la apertura del Procedimiento Formal

Procedimiento Formal

Este procedimiento se utilizará cuando los procedimientos Informales hubieran fracasado o no fueran recomendables






El procedimiento se inicia a través de una **denuncia por escrito** que se debe hacer llegar al Comité de Igualdad a través del DPTO. de RRHH o de representantes legales de la plantilla.

Se activa la fase instructora y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones para la adopción de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada

Se establece un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias que no supere los 20 días naturales

A tener en cuenta tanto para el Procedimiento Formal como Informal:

-  Los procedimientos deberán ser rápidos, 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.
-  No será necesario la reiteración del acoso para ser considerado como tal
-  Se debe garantizar la audiencia de las partes implicadas manteniéndolas informadas del desarrollo y los resultados del procedimiento
-  En todo el proceso se deberá mantener el respecto a una confidencialidad estricta y el derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino de la persona objeto de la acusación. Para ello las personas implicadas en los procedimientos firmarán un compromiso de confidencialidad (ANEXO I Modelo de Confidencialidad)
-  En los Procedimientos Formales la persona denunciante cumplimentará un modelo de denuncia (ANEXO II) donde quedarán reflejados los datos de la persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante si es distinta a la víctima. Se hará una descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos y se identificarán a los testigos si los hubiere



PROTOCOLO DE ACOSO - ATEMDE RAICES S.L.

- 🌳 La persona instructora tienen que tener formación en Género y habilidades personales para poder tratar con las personas implicadas en estos casos

🌳 Medidas Cautelares

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora

El Comité de Igualdad establecerá pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación no se repite

🌳 Infracciones y sanciones disciplinarias

- 🌳 En el caso de que quedara demostrada la situación de acoso de cualquier miembro de la plantilla de la empresa y dependiendo de la gravedad de las conductas se establecerán las siguientes sanciones:

- Despido disciplinario
- Suspensión de empleo y sueldo
- Traslado a centro de localidad distinta durante un periodo de tiempo
- Cambio de turno de trabajo

En el VI Convenio Marco Estatal en el Art. 59 Régimen Disciplinario se contemplan como Faltas muy Graves:

5) Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

8) El acoso Sexual y moral

- 🌳 En los casos en que sea la persona usuaria la denunciada por acoso y sea persona receptora del Servicio de Ayuda a Domicilio derivado de las Administraciones públicas, la gerente de la empresa será la encargada de remitir el informe del procedimiento emitido por el Comité de Igualdad a los responsables del servicio (Trabajador/a Social)

En el Reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio de la Diputación de Granada en el apartado de deberes de las personas usuarias Art. 19 apartado d) dice que las personas usuarias están obligadas a: “Mantener un trato correcto y cordial con las personas que prestan e intervienen en el servicio, respetando sus competencias profesionales, así como facilitar la colaboración necesaria para la ejecución del servicio: “



PROTOCOLO DE ACOSO - ATEMDE RAICES S.L.

Y en el Art. 21 apartado e) dice que se extinguirá el servicio por “Incumplimiento reiterado por la persona usuaria de los deberes recogidos en el Art. 19 del presente Reglamento

- Para las infracciones cometidas en los Servicios privados, la empresa sancionará con la suspensión del servicio en los casos de faltas graves o muy graves y con la amonestación verbal a usuarios/as o familiares en caso de faltas leves

En la valoración de la conducta se tendrá en cuenta los siguientes agravantes:

- La reincidencia en la conducta de acoso
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de la edad, discapacidad, contrato temporal etc.

Se consideraran circunstancias atenuantes:

- Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.
- Haber aceptado la resolución informal.

4. DIFUSION

- Se publicitará en la página web de la empresa la existencia del protocolo y se facilitará a todas las personas trabajadoras, clientes y proveedores que lo soliciten
- En las reuniones grupales de coordinación se entregará de manera individualizada un folleto explicativo con el contenido más relevante
- También en esas reuniones se realizarán charlas de concienciación y sensibilización, informando claramente del procedimiento a toda la plantilla
- El Protocolo se incluirá también en el Plan de Acogida que se realiza a las personas trabajadoras de nueva contratación

5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

- El Comité de Igualdad llevará un registro de todos los casos de acoso y los informes que se han elaborado, tratando los datos según la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos-LOPD, que tiene implementada la empresa
- El Comité de Igualdad evaluará anualmente la eficacia del protocolo