



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE AMADEM**

### **1.- Definición**

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, versión 1.

### **2.- Presentación**

Amadem manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello que se ha elaborado este Protocolo. Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla en el epígrafe de “Derechos y obligaciones de la Junta Directiva y personas trabajadoras”.

### **3.- Objetivos**

Los objetivos del presente Protocolo son:

3.1.- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

3.2.- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.

3.3.- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

3.4.- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

3.5.- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

#### 4.- **Ámbito de aplicación**

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de Amadem. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Amadem y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en Amadem.

#### 5.-**Definiciones**

**Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).

- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

**Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

## **6.-Principios y garantías**

Todo el procedimiento de intervención garantiza: Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la asociación, garantizándose la confidencialidad.
- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada. Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La asociación cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento. Diligencia y celeridad
- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Protección ante posibles represalias
- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas. Colaboración
- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración. Medidas cautelares Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la Junta Directiva de la asociación adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta. Vigilancia de la salud Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

## **7.- Prevención**

### **Obligaciones por parte de la asociación**

#### **1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:**

- a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
- a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y

- al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

## **2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.**

**3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.** El incumplimiento de las obligaciones por parte de las asociaciones da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

### **Personas trabajadoras: derechos y obligaciones**

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso

### **Participación de las personas trabajadoras**

1. Obligación de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.
2. Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la asociación y la Comisión de seguimiento, evaluación y Plan de igualdad.

Las acciones de prevención negociadas entre la asociación y la Comisión de seguimiento, evaluación y Plan de igualdad son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y/o planes de igualdad.
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.
- Presentar los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregados por sexo y facilitarlos en el ámbito de la asociación responsable de los planes o medidas de igualdad y, en concreto, del Protocolo de acoso.

## **8.- Proceso de intervención y diagrama**

El procedimiento de la asociación se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

### **Fase 1: Comunicación y asesoramiento**

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación, la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso. La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación. La comunicación se presenta a la/las persona/as de referencia, Esther Escrivá Monzó (coordinadora de AMADEM) y sus datos de contacto son tf. xxxxxxxx y mail, [coordinacion@amadem.es](mailto:coordinacion@amadem.es). Las funciones de la/las persona/as de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la asociación, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la asociación adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos (Más información en el capítulo 4, apartado 4.1.5, del Protocolo).
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

## **Fase 2: Denuncia interna e investigación**

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad. La denuncia se presenta a la persona (nombre y apellidos) y sus datos de contacto son (datos de contacto). La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la asociación, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante. El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as. • Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas: Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso. Si hay dos o más personas asediadas. Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora. Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada. Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad. Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico. Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando. Conclusiones. Medidas correctoras. La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La asociación pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. El informe de la Comisión de investigación se remite a (Junta Directiva de la asociación o persona en quien delegue).

Fase 3: Resolución Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (Junta Directiva de la asociación o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia. En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada. Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda. Asimismo, tanto si el

expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia. A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

### **9.- Seguimiento y evaluación**

Se reúne la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de igualdad, una vez al año para hacer la evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la asociación (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la asociación durante el año.

### **10.- Información a la plantilla**

Se dará difusión del Protocolo de acoso a toda la plantilla, compartiendo el Drive con todas las personas trabajadoras, garantizando que el Protocolo esté accesible para su consulta. Anualmente se llevará a cabo un recordatorio del Protocolo aprobado y se informará a cada nueva persona contratada de su existencia.