

Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo

➤ **Decisión de la Junta Directiva de FEJIDIF.**

Este protocolo de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo para las personas trabajadoras de FEJIDIF ha sido redactado acorde a una decisión de la dirección de Entidad y de la Comisión de Igualdad y regulada por el Plan de Igualdad de FEJIDIF.

➤ **Ámbito de actuación.**

El Plan de Igualdad es de aplicación para las empresas y centros de trabajo de FEJIDIF en toda la provincia y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que FEJIDIF pueda abrir durante la vigencia de su Convenio Colectivo.

➤ **Legislación vigente.**

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recoge unos artículos en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Artículo 7: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por

razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 9: Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

También cabe destacar un artículo de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía:

Artículo 30: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico

especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

➤ **Declaración de principios.**

FEJIDIF asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización.
- Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras y aplicar una cultura empresarial que no permita comportamientos discriminatorios o sexistas.
- Garantizar la confidencialidad de todos aquellos procesos que se lleven a cabo en la empresa en relación al Plan de Igualdad.

➤ **Definiciones y ejemplos prácticos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Cabe destacar que todos estos comportamientos verbales y no verbales nacen de la desigualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto, es importante conocer sus características y algunos ejemplos.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplos de acoso sexual	Ejemplos de acoso por razón de sexo
Comentarios o chistes sugerentes y desagradables.	Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona.
Invitaciones indecorosas o comprometedoras.	Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, ideología u opción sexual.
Uso de imágenes o póster sexistas en lugares de trabajo.	Impedir participar en procesos laborales o de formación.
Demandas de favores sexuales.	Actitudes de vigilancia extrema y continua.
Contacto físico innecesario o agresiones físicas.	Dar órdenes contradictorias o imposibles de hacer.
Gestos obscenos.	Aislar o incomunicar a una persona.
Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.	Modificar injustamente las condiciones laborales (turnos, horarios, jornada, etc.).
Amenazar con represalias laborales como medida de presión para mantener citas que la persona acosada no desea.	Impedir el ejercicio de alguna función propia del puesto de trabajo.

Existen acciones más simples y muy integradas en la sociedad que pueden conllevar a situaciones desagradables o a casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo como son unos simples chistes o bromas sexistas. Estos también incluidos en el protocolo de prevención.

➤ **Acoso moral o mobbing, definición y ejemplos prácticos.**

El **acoso moral o mobbing** es un fenómeno producido en el ámbito laboral en el que una persona o varias ejercen violencia psicológica de manera sistemática y



repetida sobre otra persona durante un periodo de tiempo prolongado y persigue anular su capacidad laboral o someter a la persona acosada.

Ejemplos de acoso moral o mobbing
Difusión de rumores o información falsa.
Aislamiento o incomunicación de la persona acosada.
Humillaciones en público.
Amenazas de despido o intimidación.
Críticas o comentarios negativos constantes.
Actos de intentar destruir o dañar la autoestima y la confianza de la persona acosada.
Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad, integridad o la propia imagen de la persona acosada.
Negar el acceso al material laboral.
Atribuir sistemáticamente tareas y funciones inferiores o superiores a sus competencias.

➤ **Persona mediadora con carácter confidencial.**

La comisión de Igualdad ante un caso de acoso, delegará en una de las personas que componen la comisión, elegida por la persona denunciante, las siguientes funciones en materia de acoso:

1. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
2. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
3. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
4. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.



5. Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona mediadora no podrá tener ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona mediadora como la comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con personas diferentes de la acosada o acosado y presunta acosada o acosado, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la Entidad.

➤ **Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

El procedimiento tiene que ser ágil, rápido y creíble y se debe de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Procurará la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas derivadas de esta situación y atender especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la persona denunciante.

Se establecen dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia. La persona denunciante deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente por medio de cualquiera de los dos procedimientos:

1. **Procedimiento no formal.**

Cuando una persona perciba posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la comisión de igualdad.

La función de la comisión será entrevistarse con la persona afectada, con la parte denunciada y/o con ambas partes. Se podrá reclamar la intervención si es necesario de alguna persona experta, todo ello para conseguir que finalice el posible caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.



Para garantizar la intimidad y confidencialidad, desde el principio del procedimiento se asignará un código numérico a las partes involucradas.

En un breve plazo de tiempo, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento. Valorará la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la parte denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o es incumplida por la persona demandada podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

El procedimiento será urgente y confidencial, para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área esté implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

2. Procedimiento formal: Las denuncias.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros con su consentimiento expreso ante la comisión de igualdad. Será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Una vez iniciada la investigación, la víctima 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. Ambas partes tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En los casos que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares oportunas y proporcionales al caso. Estas medidas no podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.



En el plazo de dos días laborables, la persona asesora iniciará las investigaciones preliminares y de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la denuncia. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la empresa la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Si por parte de la persona agresora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, tramitándose el correspondiente expediente disciplinario.

En el plazo máximo de quince días naturales a partir de la presentación de la denuncia, la comisión elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

➤ **Circunstancias agravantes.**

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

➤ **Medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y políticas de información y divulgación.**

Medida	Objetivos	Actividades	Recursos	Cronograma
Protocolo de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ✓ Difundir el protocolo a las personas trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Divulgar el protocolo de forma efectiva. ➤ Formación sobre conceptos relacionados con el acoso y su prevención. 	Ordenador, correo electrónico, paquete office, papel, impresoras, WhatsApp	Junio-Julio 2018
Sensibilización contra el acoso en la organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer los términos relacionados con el acoso laboral, discriminación y sus efectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación sobre conceptos relacionados con el acoso y la discriminación laboral y su prevención. 	Ordenador, correo electrónico, paquete office, papel, impresoras, WhatsApp	Junio-Julio 2018
Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Previo conocimiento del protocolo para la prevención del acoso, detectar posibles casos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario/ batería de preguntas 	Ordenador, correo electrónico, paquete office, papel, impresoras, WhatsApp	Meses después del conocimiento del protocolo en la plantilla



Establecer un canal de comunicación entre las personas trabajadoras y la entidad para informar sobre posibles casos de acoso	<ul style="list-style-type: none">✓ Proporcionar a las personas trabajadoras un medio por el cual informar de posibles casos de acoso✓ Dar a conocer dicho medio a las personas trabajadoras	<ul style="list-style-type: none">➤ Establecer un contacto intermediario que asuma un papel de persona mediadora con carácter confidencial.	Ordenador, correo electrónico, paquete office, papel, impresoras, WhatsApp	Cuando surja la situación de acoso en el trabajo
---	---	---	--	--