

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

AMIF.ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE VILLENA Y COMARCA

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	DEFINICIONES .....	3
3.1.	TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	5
6.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	6
7.	PROCESO DE INTERVENCIÓN.....	6
8.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	7
9.	FORMATOS Y REGISTROS .....	7

## 1. INTRODUCCIÓN.

AMIF presentó su compromiso frente al acoso con el objetivo de 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 la organización. También, actualmente se encuentra vigente el II Plan de Igualdad.

Para completar el compromiso que tiene AMIF con la igualdad es completamente necesaria la creación de un protocolo de actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género, generando así una herramienta fundamental para prevenir posibles situaciones de estas características.

Dentro del marco legislativo, la **Constitución Española** en su **artículo 14** prohíbe la discriminación por razón de sexo, especificando en el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo en su **artículo 35.1**.

La **Ley 3/2007, 22 Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (en adelante LOIEMH), en sus **artículos 7, 8, 48 y 62**, define estas conductas así como la prohibición expresa del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género.

El **art. 48** de la LOIEMH, establece que *“toda empresa ha de 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”*.

AMIF, a través de este protocolo se compromete a respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Pretende además, proteger a todas las personas que tengan relación con la asociación (empleadas/os, socias/os, personas usuarias y junta directiva) contra aquellas situaciones constitutivas de acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género, como se especifica en el **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, el cual establece que *“las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*.

## 2. OBJETIVOS

AMIF establece a través de este protocolo las bases para crear un ambiente de trabajo cordial y productivo respetando la dignidad de todas las personas que forman parte de la asociación.

Los objetivos son:

- Prevenir cualquier comportamiento de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género dentro del ámbito asociativo.
- Sancionar las posibles conductas de acoso.
- Garantizar la protección de la víctima durante todo el proceso.
- Actuar con discreción y confidencialidad durante la denuncia.
- Impulsar medidas para la prevención del acoso.
- Establecer iniciativas que propicien un entorno libre de discriminación.

## 3. DEFINICIONES

Según el **art. 7.1 de la LOIEMH**, se considera 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”.

En relación a la definición de acoso por razón de sexo, el **art. 7.2** de la citada ley dice que “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”. Ambos comportamientos son entendidos como discriminatorios.

Esta misma ley recoge como acciones discriminatorias cualquiera relacionadas con el embarazo o la maternidad (**Art. 8**) y con aquellas que se produzcan como consecuencia de la presentación por su parte de queja reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo. (**Art. 7.4 Ley 3/2007**)

### 3.1. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación se enuncian posibles conductas constitutivas de acoso extraídas de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En ningún caso estos enunciados son de carácter limitativo.

- 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)

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- 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.

## **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La entidad tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en la Entidad, debe asegurar por todos los medios posibles un ambiente de trabajo exento de riesgos para la integridad física y psíquica.

A su vez, este Protocolo es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que tienen relación con la asociación de forma continuada.

La entidad asume el compromiso de dar a conocer a las personas beneficiarias/participantes y a las entidades suministradoras la política de la entidad para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El conjunto de personas que forman Amif son:

- Personal laboral
- Junta Directiva
- Voluntariado
- Socios/as
- Personas externas a la asociación que prestan servicios dentro de la misma.

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

## **5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

Con el fin de promover y hacer efectivo este protocolo, AMIF se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho a la defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalias 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 comportamiento o actitud.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS**

AMIF cuenta ya con el II Plan de Igualdad, el cual es un documento estratégico que plantea “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIE, Art. 46.1, Decreto 133/2007, Art. 3).

Es imprescindible establecer una serie de medidas preventivas que vayan encaminadas a la sensibilización y prevención de estas situaciones preservando ante todo la integridad de la víctima.

- Realización de acciones formativas relativas a la Igualdad de trato y de oportunidades con el fin de detectar con mayor facilidad situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Desde la Entidad se llevarán a cabo campañas de sensibilización e información para que todas las personas que integran la misma, reconozcan el problema del acoso sexual y por razón de sexo.
- Supervisión del ambiente del trabajo con el fin de asegurar un lugar libre de acoso en todos los niveles de la entidad.

## **7. PROCESO DE INTERVENCIÓN**

El inicio del procedimiento será a través de *comunicación verbal o por escrito* conforme al modelo previsto en el **Anexo I**, debidamente cumplimentado y exponiendo los hechos que han motivado la queja/denuncia. Se asignará una persona denominada Agente de Igualdad, que será la/el encargado de transmitir la queja/denuncia a la Junta Directiva. Por tanto, la queja/denuncia podrá ser cumplimentada tanto por la persona denunciante como por el Agente de Igualdad.

La comunicación de los hechos podrá realizarse tanto por la propia persona que sufra la presunta situación de acoso como por cualquier persona que tenga conocimiento de hostigamiento o acoso sexual o por razón de sexo hacia otra persona.

Tras una investigación de los hechos ocurridos y denunciados en los que se da audiencia a todas las partes implicadas en el proceso de manera independiente y por separado para evitar cualquier tipo de contacto, la Junta Directiva y la persona asignada como agente de igualdad se reunirá con el fin de esclarecer la situación.

Una vez extraídas las conclusiones se les comunicará tanto a la persona denunciante como a la denunciada la decisión tomada tanto si procede medida cautelar como medida correctora, garantizando la posibilidad de alegación de las partes implicadas. Las medidas sancionadoras en ambos casos se establecerán en función de la gravedad de los hechos acontecidos.

En el caso de que esta situación de acoso sexual o por razón de sexo sea realizada por algún miembro de la junta directiva, será excluido de la misma hasta que sea resuelta dicha situación. Se llevará a cabo el mismo procedimiento que para el resto de personal.

Se garantizará a las mismas que el procedimiento a seguir cuando se produzca una situación de estas características será un mecanismo interno, rápido y eficaz asegurando la confidencialidad durante el procedimiento sobre la intervención y sobre toda la información y documentación que se maneje.

## **8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El agente de igualdad junto con la Junta directiva llevará a cabo un seguimiento de los casos de acoso anualmente con el fin de evaluar la aplicación del protocolo así como las medidas adoptadas para poder revisar y adaptar el protocolo hacia nuevas medidas preventivas.

Se llevará un registro del número de denuncias por acoso sexual o por acoso por razón de sexo, procedimiento y resolución de la misma así como valoración de cada una de ellas.

## **9. FORMATOS Y REGISTROS**

Anexo I: Ficha tipo recogida de denuncia.

**ANEXO I: FICHA TIPO RECOGIDA DENUNCIA**

<b>Denunciante:</b>		
Persona afectada <input type="checkbox"/>		Agente de Igualdad <input type="checkbox"/>
<b>Nombre</b>		
<b>Apellidos</b>		
<b>Puesto de trabajo</b>		
<b>Centro de trabajo</b>		
<b>Sexo</b>	Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>
<b>Descripción de los hechos:</b>		
<b>Medidas adoptadas:</b>		
<b>Evaluación:</b>		
<b>Localidad y fecha Firma del solicitante</b>		
En _____ a ___ de _____ de _____.		
Fdo. _____		