



PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

1

COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLAS “MARISA SENDÓN” EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos situaciones de discriminación por razón de género a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para las víctimas.

Con el presente Protocolo, la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón” manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este Protocolo, la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón” quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o no, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, 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 relacionados 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.

Este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

La Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”, al comprometerse con las medidas que conforman este Protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



resolver según proceda en cada caso, siendo duramente sancionadas las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La Asociación se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que toda persona integrante de la entidad sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

2

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Es obligación de nuestra Entidad garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicios en la Asociación y para ella, asegurando, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud a todos los niveles. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios para la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de él (otras tareas relacionadas con el trabajo), tanto si existe relación laboral, como si prestan sus servicios como personal autónomo o si prestan otros servicios (personas en formación, prácticas no laborales, voluntariado, miembros de la Junta Directiva,....).

Se informará a todas estas personas, a las personas usuarias, a las entidades de las que proceden (en su caso) y a las entidades a las que se desplaza el personal propio de la Asociación, sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo y sobre la existencia del Protocolo de actuación que se cumplirá estrictamente. Igualmente, se recabará de dichas entidades el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de dicho Protocolo en nuestra Entidad, así como conocer si disponen, o no, de un Protocolo de acoso laboral de actuación que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de ellas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el Protocolo.

En la medida en que la Entidad que adopte el Protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, dicha entidad se deberá dirigir a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.

3

NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES.

3.1. NORMATIVA APLICABLE

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



- ☞ que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3):
- ☞ que las entidades están obligadas a *“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”*;
- ☞ que *“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”* (art.48.1 LOI);
- ☞ y que, la representación de los trabajadores y trabajadoras debe 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
 - e informando a la dirección de la entidad de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las entidades están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. 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.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- ☞ 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).
- ☞ **Contacto físico indeseado** (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



- ☎ Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- ☎ Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- ☎ Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- ☎ Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- ☎ La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- ☎ Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- ☎ Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- ☎ Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- ☎ Acercamientos excesivos reiterados.
- ☎ Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- ☎ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ☎ Hacer insinuaciones sexuales.
- ☎ Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- ☎ Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- ☎ Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- ☎ Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- ☎ Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- ☎ Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- ☎ Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- ☎ Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“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).

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo 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 sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES:

- 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 sexo.
- b) 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"...).
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- e) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- f) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- h) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- i) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- j) Utilizar humor sexista.
- k) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- l) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- m) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- n) Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón"

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 - Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



4

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. CONCLUSIÓN. RESOLUCIÓN. APLICACIÓN DE MEDIDAS.

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 por razón de sexo.

4.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS, PROTOCOLO A SEGUIR Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.

Cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, **pueden plantear una queja y/o denuncia** relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula ante el órgano competente designado a tal efecto.

Se acuerda en Junta Directiva celebrada el 24/08/2022 crear la Comisión contra el acoso laboral, compuesta por 3 mujeres que cuentan con formación en cuestiones de igualdad. Dicha Comisión será el órgano competente para recepcionar las quejas y/o denuncias, tramitarlas, investigarlas y hacer un seguimiento. Se informará a todo el personal de la entidad de la existencia de esta Comisión y del procedimiento a seguir para contactar con dicho órgano en el supuesto de que fuese necesario.

Componen la Comisión contra el acoso laboral:

M^º Teresa Villodres Ramírez.

M^º Victoria López Falcó.

M^º del Rosario Alba Bustos.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR:

1º) La Asociación designa a M^º del Rosario Alba Bustos (Trabajadora Social) como persona instructora para que recepcione cualquier queja y/o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. En caso ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará en su lugar M^º Victoria López Falcó (Psicóloga) o M^º Teresa Villodres Ramírez (Presidenta) con carácter de indistinto. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la Entidad de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas y/o denuncias.

2º) Una vez recepcionada la queja y/o denuncia, ésta se traslada a la Comisión contra el acoso laboral, siendo la totalidad de las personas que la componen las encargadas de tramitar, investigar, hacer un seguimiento y dar respuesta a dicha queja y/o denuncia.

3º) Las quejas y/o denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas y/o denuncias es asocmsendon@gmail.com. Solo la persona designada como instructora para recepcionar las quejas y/o denuncias tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias y/o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado en la Sede social de la Asociación ubicada en Avda. Costa del Sol nº 15-Bajo-Edificio Atenea de Almuñécar (Granada).

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón"

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 - Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las quejas y/o denuncias. Recibida una queja y/o denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida la queja y/o denuncia, se activará el procedimiento para su tramitación.

7º) Las personas que componen la Comisión contra el acoso laboral realizarán una investigación rápida y confidencial en la que oírán a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

8º) En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la Asociación para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

9º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

10º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a ambas partes implicadas. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

11º) Durante la tramitación del expediente se adoptarán las medidas necesarias que concurran al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

12º) Finalizada la investigación, la Comisión contra el acoso laboral elaborará un documento en el que se recogerán los hechos, testimonios y pruebas, concluyendo si, en su opinión y en pro de dichos testimonios, hechos y pruebas, ha existido o no acoso laboral. En ambos casos se plasmarán en las conclusiones del citado documento las medidas a adoptar por la Asociación.

13º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra se alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, la Comisión contra el acoso laboral **iniciará un procedimiento informal, confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja** y lo comunicará igualmente a la Junta Directiva de la Asociación, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón"

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 - Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



Si se confirma la veracidad de la queja presentada, los miembros de la Comisión se pondrán en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja (sola o en compañía de la presunta víctima) para informar de la queja recibida y que, de ser cierta o reiterarse o persistir en el tiempo, podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, con las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle. La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo, ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona supuestamente acosadora, las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

4.2. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

La Junta Directiva de la Asociación, una vez recibe el documento elaborado por la Comisión en el que se plasman las conclusiones de la investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo máximo de 3 días laborales, siendo el único órgano capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la persona instructora y la persona responsable de prevención de riesgos laborales garantizando la confidencialidad de los datos personales.

A la vista del documento de conclusiones elaborado por las personas que componen de la Comisión contra el acoso laboral, la Junta Directiva de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón” procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas se estime oportunas.
- c) Hacer un seguimiento, junto con la Comisión contra el acoso laboral.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación. Temporal o definitivo.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
5. El despido disciplinario.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Junta Directiva de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón” mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Asociación.

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



Son **circunstancias AGRAVANTES**:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o la que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad (derecho fundamental) del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún **tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial**.
- g) Cuando la víctima padezca **con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado**.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión contra el acoso laboral.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) 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.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

La Junta Directiva de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón" adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas preventivas.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Asociación.
- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, o sobre quienes se opongan o critiquen cualquier

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón"

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 - Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



Madres Solas
Marisa Sendón

- conducta de este tipo. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.
- No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.
 - Si se hubieran **producido** represalias para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, estas serán restituidas, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar y de las consecuencias que de ello se deriven.
 - Del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.
 - Si la Comisión contra el acoso laboral no puede acumular pruebas para que la denuncia sea declarada fundada, la víctima no podrá ser obligada a trabajar con la persona denunciada. La Junta Directiva de la Asociación estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible.
 - La utilización de este procedimiento no impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.
 - La investigación de la situación de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas.

5

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos, facilitando toda la documentación necesaria, con el fin de que la/s persona/s interesadas tengan toda la información al completo.

Se facilitará el protocolo a toda entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas usuarias y familiares como las entidades proveedoras conozcan la política de la Asociación en esta materia.

6

SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la Asociación en materia de igualdad y de PRL incluya la formación adecuada en igualdad y prevención de la violencia y acoso en el trabajo, a todos los niveles.

La **formación** incluirá, al menos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón"

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 - Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



- 📍 Los efectos que producen en las víctimas.
- 📍 Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- 📍 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.
- 📍 Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 📍 Infracciones en las que puede incurrir la entidad desde el punto de vista de la relación laboral o desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- 📍 Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La formación en esta materia se irá actualizando según valoración de la Comisión contra el acoso laboral y de la Junta Directiva de la Asociación

6

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La Comisión contra el Acoso Laboral 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 en caso de aplicación del presente Protocolo en la Asociación (personal laboral propio, personal autónomo, familias usuarias, personas que realizan voluntariado, personas que realizan prácticas personas en formación, entidades a las que se desplaza el personal propio de la Asociación, entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio,...).

Este informe se presentará a la Junta Directiva, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal (si los hubiera) y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

7

INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de la que se trate para garantizar su adecuada protección y recuperación.

8

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a las personas contratadas, a los miembros de la Junta Directiva y al personal voluntario a través de una reunión presencial informativa, manteniéndose vigente dicho Protocolo de manera indefinida siempre y cuando no se valore la necesidad de efectuar modificación alguna.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del Protocolo, en los siguientes casos.

- 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 sexo

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón"

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



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

9

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLAS “MARISA SENDÓN”

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401



IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Tipo de acoso

Acoso sexual:

Acoso por razón de sexo:

VII. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo contra el Acoso Laboral de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”:

En....., ade 2022

Firma de la persona interesada

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

CIF G18431825

Avenida Costa del Sol, 15 – Bajo, Edificio Atenea

18690 Almuñécar (Granada)

Teléfono 695034149 / 958634401