

GUÍA DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

INSOLAMIS



Dentro de la convocatoria de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León, en el marco del programa IOEmpresas 2021.

GUÍA DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

¿Por qué ésta guía?

Para Insolamis trabajar temas relacionados con igualdad, acoso, conciliación... no es algo nuevo cuenta con una trayectoria de diferentes actuaciones en las que se puede destacar:

1. **Protocolo de actuación ante casos de abusos**, realizado como una de las medidas de Igualdad subvencionado al amparo de la resolución de 4 de marzo de 2016, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León por la que se convocan subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en castilla y león (código reay fam 005).
2. **Plan de Igualdad** vigente como una de las medidas subvencionadas por la Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, relativa a las subvenciones destinadas a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León, en el marco del Programa IO Empresas (Código REAY FAM 008). Aparece el área 7 Sexismo y acoso sexual donde como medida aparece la actualización del protocolo existente.

ÁREA: SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
<i>Actualizar protocolo existente</i>	Realizar un protocolo específico en violencia de género, acoso ,abuso	Realización del protocolo Nº de personas que reciben el protocolo.	Durante la vigencia del plan. Se difundirá una vez cada 6 meses octubre y marzo.
<i>Garantiza la divulgación de dicho protocolo.</i>	Difusión por los medios habituales de la empresa, email, reunión de equipo...	Número de impactos comunicativos.	Durante la vigencia del plan
<i>Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto</i>	Realización documentación sobre la igualdad y respeto mutuo tanto para la plantilla como para el	Nº de documentos creados	Durante la vigencia del plan

<p><i>mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.</i></p>	<p>personal de prácticas y voluntariado.</p> <p>Facilitar información sobre el tema, esta información puede venir de otros organismos y se puede facilitar utilizando los sistemas de comunicación de la entidad</p>	<p>Nº de personas que se les ha facilitado la información</p> <p>Nº de canales de comunicación utilizados</p>	
<p><i>Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</i></p>	<p>Generar espacios de diálogo, de seguridad a las personas implicadas en un proceso de acoso y/o abuso.</p>	<p>Nº de casos atendidos</p> <p>Nº de informaciones facilitadas sobre el tema.</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>
<p><i>Dar formación específica al personal sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</i></p>	<p>Al menos una formación al año para toda la plantilla</p> <p>Facilitar información sobre formaciones que realicen otras entidades, administraciones...</p> <p>Formar a otros agentes implicados como personal de prácticas y voluntariado de la entidad</p>	<p>Nº de formaciones</p> <p>Grado de satisfacción con las formaciones</p> <p>Porcentaje de participación de la plantilla, y por sexos.</p> <p>Nº de profesionales que participan en formaciones de igualdad</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>

Nuestros principios:

Mediante esta declaración INSOLAMIS se compromete a regular, por medio de este Protocolo-Guía, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, creando esta herramienta para informar y sensibilizar y

solucionar las situaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento

¿Qué entendemos por ABUSOS?

Cuando hablamos de abuso nos referimos a cualquier intromisión indeseada, provocada intencionadamente, que viola la integridad personal, emocional, financiera, física o sexual de la persona.

Un abuso es siempre una violación de los derechos humanos y civiles de un individuo. Puede aparecer en cualquier tipo de relación entre dos o más personas, dando como resultado daños significativos para la persona que es objeto del abuso. Puede consistir en:

- Un acto aislado o una serie de actos repetidos en el tiempo.
- Conductas psicológicas, físicas o verbales.

- Un acto negligente por actuación u omisión.

- Una situación en la que se persuade a una persona vulnerable para que forme parte de una transacción sexual o financiera sin que ésta haya dado su consentimiento o no tenga capacidad para consentir.

Los términos “abuso” o “maltrato” responden a una gran variedad de situaciones, por lo que se suelen emplear diferentes tipologías a partir de la forma característica en la que se manifiesta, aunque lo habitual es que en una relación abusiva se den simultáneamente diferentes tipos de abusos:

- El abuso o maltrato físico, que incluye golpes, puñetazos, quemaduras, patadas, pellizcos, mal uso de medicamentos, aislamiento o sanciones físicas inapropiadas.

- El abuso o maltrato psicológico, que incluye la discriminación, el abuso emocional, las amenazas de daño o abandono, la privación de contacto, la humillación, la intimidación, la coacción, el abuso verbal o la privación de redes de apoyo de manera continuada.

- El abuso o violencia sexual que incluye las violaciones, actos sexuales o exposición a material pornográfico sin consentimiento o sin capacidad de consentir por parte de la víctima.

- El abuso material o financiero que incluye el robo, el fraude, la explotación laboral, las presiones en la gestión del patrimonio o la apropiación indebida de los bienes de la víctima.

- La negligencia o actos de omisión que incluyen la negación de las necesidades de cuidados físicos, negación del acceso a los servicios sanitarios, sociales o educativos y la privación de las necesidades básicas de alimentación, sueño o medicación.

El abuso de tipo sexual sigue siendo aquel frente al cual existen mayores reticencias y dudas a la hora de intervenir.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La citada Ley define estas conductas y hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8:

- 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.

- 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.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de 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, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

1. Conductas verbales: Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual pueden ser insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
2. Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
3. Comportamientos Físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
4. Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
5. Acoso sexual ambiental: Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Ataques con medidas organizativas:

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.

7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- 1) Amenazas y agresiones físicas.
- 2) Amenazas verbales o por escrito.
- 3) Gritos y/o insultos.
- 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- Vertical-Descendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- Vertical-Ascendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR EL ACOSO:

- ✚ Informar al personal de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- ✚ Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea.
- ✚ Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de Insolamis.
- ✚ se facilitara esta guía con el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la entidad.
- ✚ Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en la formación de acogida del personal y en prevención de riesgos laborales.
- ✚ Realizar acciones de sensibilización a través de folletos, envío de información elaborada por otras entidades o propia, noticias relacionadas con el tema.
- ✚ Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.
- ✚ Protocolo de actuación ante posibles casos de acoso, dar a conocer este protocolo a todos los agentes implicados, tanto junta directiva, gerencia, la plantilla y si es necesario al personal de prácticas y voluntariado.
- ✚ Solicitar a todo el personal el certificado de delitos sexuales, sea personal contratado, voluntariado y/o personal de prácticas.
- ✚ Procurar que existan profesionales hombres y mujeres, posibilitando que exista personal del mismo sexo que la persona con discapacidad que necesite apoyos íntimos, como es el caso del Servicio de ocio, los respiros, piscina,...
- ✚ Dotar de formación inicial específica sobre abusos a nuevos profesionales, voluntarios/as y personal de prácticas.
- ✚ Introducir en las reuniones periódicas de los profesionales el análisis de situaciones que facilitan el abuso para poderlas prevenir, indicadores, pautas de intervención y recursos existentes, estas reuniones se realizan los jueves de 17:15 a 19:00 horas.
- ✚ Realizar un registro de todos los casos identificados y derivados para hacer un seguimiento de las personas, de la evolución personal, social, familiar y jurídica.
- ✚ Llevar a cabo la coordinación con servicios especializados.
- ✚ Crear un equipo especializado que pueda brindar la ayuda profesional y los materiales e instrumentos adaptados tanto al personal con DI.
- ✚ Registrar la información del presunto abuso o acoso, personas implicadas, momento que ha ocurrido, si había otras personas presentes, frecuencia, intensidad y duración y el momento de aparición de la misma... Todo lo referido por la persona durante la revelación espontánea. El registro de esta revelación debe ser lo más literal posible, intentado registrar con exactitud las palabras o mensajes emitidos a

través de otros sistemas de comunicación por la persona. De igual manera, es necesario registrar de forma literal las intervenciones que ha podido realizar el profesional, compañero o familiar en el momento de la revelación (tanto si la revelación se da en un contexto ocupacional, educativo, de ocio o terapéutico)

- ✚ Sensibilización específica sobre el acoso para toda la plantilla, con el fin de consolidar una postura de tolerancia cero ante el acoso.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. ¿Quién puede denunciar el presunto acoso y/o abuso?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación. Comenzando así el procedimiento ante abusos. La empresa debe brindar todo el apoyo y asesoramiento para la cumplimentación de dicha denuncia, así como todo el asesoramiento al respecto. Puede existir la posibilidad que una tercera persona, que haya sido testigo del mismo, pueda denunciar la situación, dadas las circunstancias estresantes que puede padecer la víctima.

¿Quién se encarga de hacer el seguimiento y evaluación, establecer los indicadores atender las reclamaciones o denuncias?

Se creará un equipo técnico para la tramitación de las denuncias, encargado de asesorar y asistir a las personas trabajadoras objeto de acoso, así como, de ayudar a dichas personas y a la empresa a resolver los problemas e incidentes que se planteen por la vía informal o extraoficial.

Estas personas deben recibir la formación y los medios adecuados para realizar las funciones encomendadas y garantizarles la protección adecuada frente a las represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

Tipos de procedimiento:

1. Procedimiento informal: Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona del equipo técnico creado para la tramitación de las denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación debe notificarse a Gerencia quién convocará una reunión de para tramitar la denuncia

en un plazo establecido previamente.

Se nombrará a una persona encargada del caso, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento. Se redactará un informe con el siguiente contenido:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.

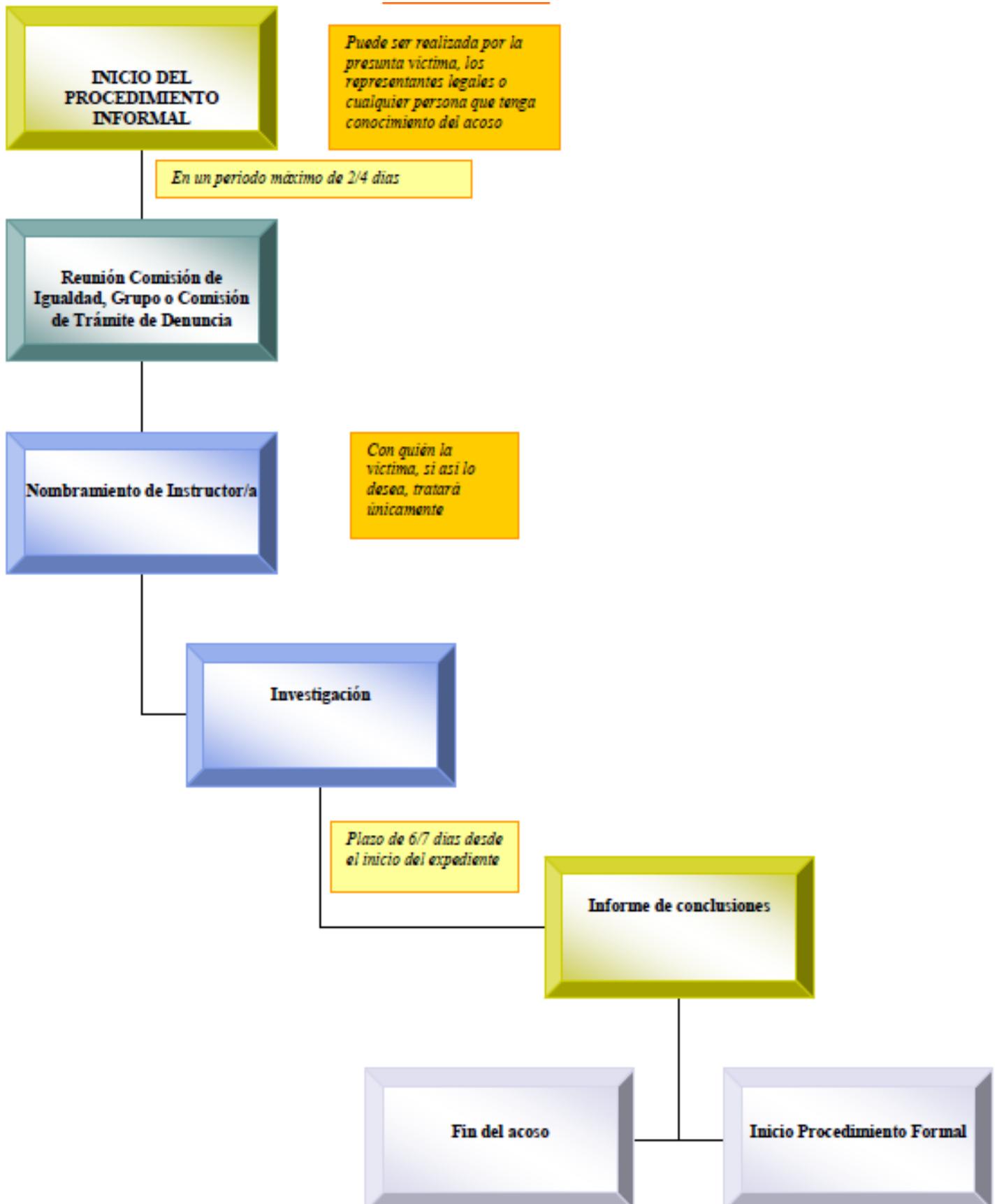
Algunos casos no graves o de carácter incipiente pueden tener su primer cauce de solución en un proceso de mediación con el presunto acosador, en presencia de la persona responsable del caso y/o de cuantas otras personas de su confianza estime oportuno la persona denunciante. En dicho acto, que tendrá lugar antes del séptimo día laboral desde la presentación de la denuncia, se comunicará al denunciado que la conducta de que se trata no es bien recibida, que es ofensiva, que interfiere en su trabajo y que perturba el buen ambiente laboral.

Dicho acto de mediación debiera concluir con el compromiso de evitación de dicha conducta por parte de la parte, así como de la conformidad de la parte denunciante con la actitud de reconocimiento de inaceptabilidad de los hechos por el denunciado y de su compromiso para el futuro.

Existe la opción de tomar medidas cautelares cuando se valore la conveniencia y sea posible la separación de la víctima de la persona agresora. Bien a través de cambio de puesto cuando hablamos de profesionales o personal de prácticas y/o voluntariado, cambio de actividad cuando hablamos de personas con discapacidad intelectual.

Se establecerán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación detectada o denunciada no se repite.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.



2. Procedimiento formal:

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar al equipo técnico antes citado. Si la denuncia se interpusiera ante gerencia, coordinación o similar, se debe remitir de forma inmediata al equipo técnico, no más de 2 o 4 días naturales.

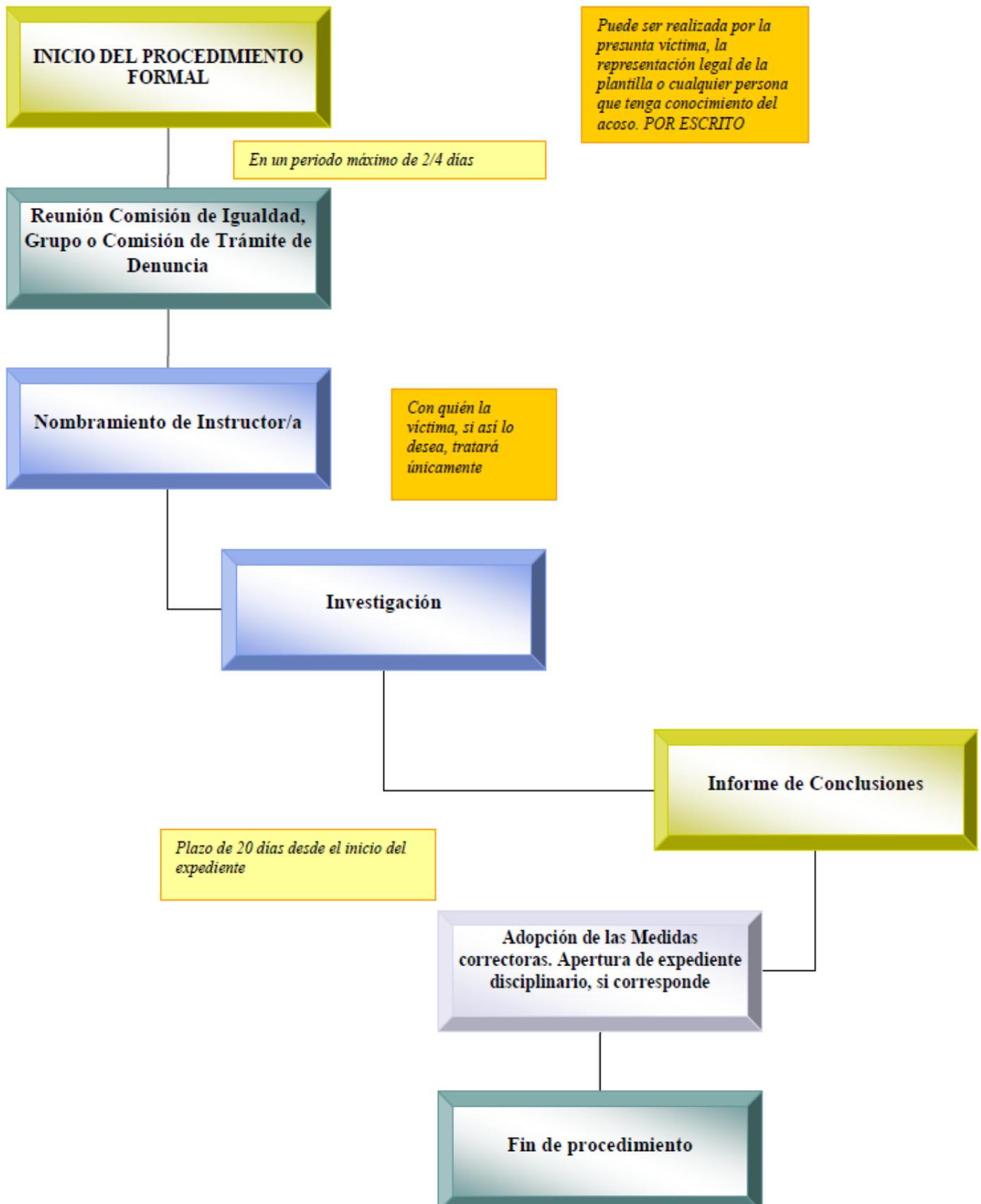
Se activa una fase de investigación, registro de información, observación donde el equipo técnico se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

Esta fase finalizará con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

En cualquier caso, debe dejarse claro quienes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas del equipo técnico, una vez iniciado el procedimiento. Este deberá ser rápido, 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, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparencia en la misma.



Medidas cautelares:

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

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

En la propuesta de sanción, siempre se tendrá en cuenta como agravantes:

- a) El que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- b) La precariedad laboral de la víctima (contratación temporal, de prácticas, becaria,...) o cualquier otra circunstancia que acreciente su vulnerabilidad
- c) El que existan dos o más víctimas
- d) La subordinación respecto a la persona denunciada
- d) La reincidencia del agresor en esa u otras conductas de acoso.

Las sanciones propuestas, siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- a) Por falta grave: Desde la suspensión de empleo y sueldo entre 15 días y tres meses, hasta el traslado forzoso
- b) Por falta muy grave: Desde la suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses hasta el despido disciplinario.

Una vez cerrado el expediente, el equipo técnico supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, con el fin de verificar que no se repiten los hechos realizando un seguimiento del caso.

En el caso de exista la posibilidad de una denuncia de mala fe, se procederá a la apertura de expediente disciplinario a la persona denunciante.

Anexos

TIPOS DE CONDUCTAS

Relación de los indicadores de un posible tipo de abuso y/o acoso

1. ACOSO LABORAL

Me hablan a gritos
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables e mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.)
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con trabajo, etc.(descansos, comidas, cenas, etc.).
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.

2. ABUSO FÍSICO

--

Evidencia de lesiones físicas (fracturas, hematomas, señales de haber sido golpeado, amarrado, quemaduras...) y explicaciones carentes de sentido o infundadas al respecto

Deshidratación

3. ABUSO PSICOLÓGICO

Evidencia de amenazas, insultos, chantajes, humillaciones.

Dificultad de comunicarse en presencia de la supuesta persona abusadora; comportamiento cauteloso o temeroso frente a ella.

4. ABUSO MATERIAL O FINANCIERO

Ausencia de medios para poder disponer de su propio dinero teniendo capacidad para ello

Trasferencias reiteradas a una misma persona

Autorizaciones para disponer libremente de los bienes a personas, especialmente si no se tiene relación de parentesco

Autorizaciones para disponer libremente de los bienes a personas, especialmente si no tiene relación de parentesco.

Apropiación de las propiedades.

Uso de los recursos de la persona con discapacidad en beneficio del tutor, familia o familia de acogida, etc.

Chantaje financiero

Coerción para firma de documentos legales como testamento, propiedad, etc.

5. NEGLICENCIA

Descuido o abandono de los cuidados de higiene, médicos y sociales por parte de los cuidadores.

Incapacidad de responder a las necesidades de desarrollo y emocionales.

Limitación de sus derechos básicos: para acceder a sus propias pertenencias impedir la expresión libre de sus opiniones, negación de la información que concierne, falta de participación en la vida pública, cultural, actividades de ocio deportivas, etc, utilización no consentida de su imagen o de información acerca de su persona, falta de espacios y momentos para su intimidad, escasez de oportunidades de elección, fácil acceso de las demás personas a sus pertenencias o información privada, obstaculización de su acceso a herramientas de comunicación imprescindibles, impedir el acceso al empleo.

6. ABUSO SEXUAL

Señales físicas de agresiones leves (rasguños, arañazos) o graves (fracturas, hematomas, contusiones) que afecten a genitales o zonas próximas.

Resto de fluidos corporales (semen, sangre) en superficie corporal o ropa interior.

Presencia de enfermedades de transmisión sexual o embarazos.

POSIBLES CONSECUENCIAS

Cambios de conducta brusco, rechazo al contacto físico, hostilidad o reacción de agresividad frente al mismo.
Conducta sexualizada de las relaciones.
Ansiedad, sintomatología depresiva, aislamiento o mutismo.
Perturbaciones del sueño.
Evitación de determinados lugares o personas.
Comportamiento autodestructivo o autolesivo.
Conductas antisociales (robos, comportamiento violento, etc).
Conductas desafiantes (agresiones, destrucción de objetos, gritos, etc)
Estrés post-traumático
Relaciones sociales temerosas, reservadas, desconfiadas.
Dolores o molestias inespecíficas sin causa aparente.
Inseguridad, déficit de autoestima.
Cambios y dificultades en las relaciones sociales.
Manifestaciones de lástima, miedo o extrema dependencia hacia la persona que está abusando.
Disminución de las capacidades como la atención, concentración o memoria.

REGISTRO DE INDICADORES

Fecha:
Hora:
Lugar:
Observador/a:
Persona afectada:
Personas presentes:
Otras personas afectadas:
Descripción de la situación:
Indicadores de posible abuso:
Supuesto tipo de abuso:
Consecuencias en la persona afectada:

Observador/a: Persona que es testigo de un posible abuso o que se alerta de posibles indicios.

Persona afectada: Persona que supuestamente puede estar sometida a algún tipo de abuso

Personas presentes: Aquellas personas que bien están presentes en el momento del abuso o están presentes en el momento que se detectan indicios de abuso.

Otras personas afectadas: Personas que pueden verse involucradas en la situación de abuso porque estuvieron presentes y pueden verse afectadas de algún modo o bien que son conocedoras del abuso y sienten miedo, ansiedad, etc.

Descripción de la situación: Descripción lo más detallada posible de lo que se ha observado o bien de lo que la persona que recibe el abuso o personas cercanas a ella describen y relatan.

Indicadores del posible abuso: Detallar aquellos indicadores que desencadenan la alarma, bien sean físicos (arañazos, golpes, etc), emocionales (tristeza, lloro, cambio repentino en la actitud de la persona, etc), entre otros.

Supuesto tipo de abuso: sexual, laboral, económico, etc.

Consecuencias en la persona afectada: Detallar qué tipo de consecuencias o de cambios de actitudes se han observado o se prevé que puede tener el posible abuso en la persona (en sus relaciones sociales, familiares, laborales, etc).

“COMPROMISO PARA ERRADICAR EL ACOSO EN EL TRABAJO” (declaración de principios)

1. Nuestra entidad es un espacio mixto de desarrollo profesional, que garantiza la dignidad en igualdad.
2. Cuidamos un ambiente laboral no sexista, libre de toda violencia y en el que el respeto a la dignidad de las mujeres sea imprescindible en el trato interpersonal, en la comunicación interna y en la decoración de los espacios de trabajo.
3. Los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo son ilegales. Nuestra empresa lo sabe y desea responder activamente en el caso de que se identificase cualquier caso.
4. El único causante del acoso es la persona que lo realiza.
5. La entidad ha articulado mecanismos de participación y denuncia para erradicar cualquier muestra de discriminación o abuso.
6. Todo el personal ya sea remunerado o no (personal de prácticas y voluntariado) conocerá el procedimiento que debe seguir si fuera objeto de acoso, por lo que recibirá información sobre dónde puede acudir para recibir ayuda y dónde habrá de dirigir su denuncia.
7. Entendemos como procedimientos formales internos básicos en la respuesta a un posible caso de acoso: la denuncia, la investigación, el Expediente disciplinario y la sanción. Todo el proceso de denuncia, análisis y posible sanción se realizará bajo la premisa de protección a la intimidad y frente a posibles represalias.
8. Nuestra entidad difunde entre su plantilla los derechos y los mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas, así como acciones positivas para la reintegración de éstas.

- Que todos los procesos que desarrolle la empresa estarán caracterizados por la privacidad, objetividad, imparcialidad, confidencialidad, no reiteración del relato de los hechos y máxima agilidad.

Como una primera valoración, la persona denunciante opta voluntariamente por uno de los siguientes procedimientos de intervención interna dentro de la empresa: (señálese el que proceda)

- Proceso de mediación, para que cesen los hechos que constituyen el acoso, independiente de la sanción a la que hubiera lugar.
- Solicitud de investigación y sanción de acuerdo con el Protocolo de actuación de la empresa.

Por otra parte, la persona abajo firmante queda informada de su responsabilidad al presentar esta denuncia, de forma que si finalmente se estableciera que la denuncia fue efectuada bajo el supuesto de mala fe, conllevaría la apertura de un Expediente disciplinario.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Fdo: (persona que pone la denuncia)

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

[Nombre, apellidos y cargo]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la entidad

INSOLAMIS hace público su compromiso 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 nuestra organización.

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

Por lo tanto, INSOLAMIS se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo 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.

Para la consecución efectiva de este compromiso INSOLAMIS 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/as, 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.

Por su parte, INSOLAMIS se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso y/o abuso de cualquier índole.

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- 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.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- 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.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 1 de enero de 2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través del correo electrónico, manteniéndose vigente hasta nueva actualización del plan de igualdad de la entidad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.