



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN CASO DE ACOSO

MORAL Y SEXUAL

La salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo de la empresa.

La dignidad, la integridad moral y la no discriminación son valores inherentes a la misión de **ACUDAM**.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ACUDAM quiere garantizar que todas las personas que participan de la Asociación se sientan respetadas, seguras y valoradas en todos los ámbitos de actuación de la entidad (CET, STO, DEPORTE, OCIO;...) y por tanto no tolerará, bajo ninguna circunstancia, actitudes y comportamientos contrarios a la dignidad de los hombres y las mujeres que están en la organización. La finalidad es mantener en todos los servicios, un ambiente de respeto a la persona.

Para conseguir este principio, **ACUDAM** se compromete a establecer los medios necesarios para garantizar el respeto a la dignidad de las personas, mediante campañas de prevención y difusión y poniendo al alcance de las personas víctimas de algún tipo de lesión a su dignidad, siempre que esta haya tenido lugar dentro de la organización, mecanismos para **canalizar** su denuncia y restituir su **dignidad**.

De acuerdo con este principio, **ACUDAM** declara que **el acoso moral y sexual** no serán permitidos ni tolerados en ninguno de sus servicios.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL Y SEXUAL

1. Establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso moral y sexual y conseguir un entorno seguro y respetuoso con todas las personas.
2. Establecer un procedimiento ágil y eficiente con garantías de imparcialidad, confidencialidad y transparencia que permita canalizar las quejas y facilitar la resolución dentro de la propia entidad.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Concepto de acoso moral

El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y reiterativa sobre otras personas produciéndoles una degradación progresiva y continua de su dignidad.

Conductas de acoso moral

A título de ejemplo, se consideran comportamientos tipificados de acoso moral:

- Las acusaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse con otras.
- Criticar de forma sistemática e injustificada su trabajo o vida privada.
- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima mantenga contactos sociales.
- Asignarle puestos de trabajo que lo aíslen, prohibir a los compañeros hablar con ella.
- Desacreditar la reputación personal o laboral de la víctima, ridiculizándola o calumniándola: hablar mal de ella, cuestionar constantemente sus decisiones, ridiculizar su orientación sexual, etc.
- Actuaciones para reducir la ocupación de la víctima como no asignarle ninguna tarea o darle tareas totalmente inútiles o degradantes.
- Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como obligarla a realizar trabajos peligrosos o nocivos para la salud u obligarla a realizar un trabajo humillante.
- Amenazarla o agredirla físicamente.

Concepto de acoso sexual

Es la situación que produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002

Se trata de un comportamiento sexual inadecuado, de peticiones y/u ofrecimientos de tipo sexual y/o comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual, en personas de diferente o del mismo sexo que no han establecido ningún acuerdo, ni explícito ni tácito, entre ellas.

Las posibles agresiones sexuales según la menor o mayor gravedad con que las pueden percibir las víctimas suelen ser:

- Verbalizaciones no insultantes (comentarios sobre la ropa, comentarios sobre el físico).
- Miradas lascivas intencionadas.
- Gesticulaciones lascivas.
- Galanterías con contenido ofensivo o insultante.
- Contacto físico no deseado.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Formulación de peticiones descaradas de actividad sexual.
- Agresión física (acorralamientos, manoseadas, etc.).
- Peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza y/o coacción.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Declaración de los principios por parte de la dirección.
- Sesiones informativas.
- Campañas de difusión.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cuando una persona es víctima de acoso sexual y los hechos no se han dado anteriormente ni revierten gravedad, antes de proceder a la actuación por parte de ACUDAM, la persona asediada se tendría que dirigir directamente al acosador para manifestarle su rechazo a las situaciones y actitudes que considera ofensivas y pedirle explícitamente que no se repitan.

Si a pesar de todo el acoso continúa, ACUDAM pondrá a disposición de las personas que sufran acoso, asesoramiento y ayuda para resolver la situación. Así se creará la figura del **ASESOR/A CONFIDENCIAL** integrado por tres personas referentes que canalizarán las quejas y denuncias por acoso y una **COMISIÓN POR LA PREVENCIÓN**.

Habrán tres **ASESORES/AS**, uno del servicio de vivienda, uno del STO y uno del CET y se elegirán cada dos años por el personal de los diferentes servicios.

Los **ASESORES/AS** tendrán la facultad suficiente para dirigirse a cualquier persona de ACUDAM, para obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto. Resolución prioritaria que se intentará conseguir antes de activar el protocolo presente.

a) Funciones del Asesor/a Confidencial:

- Activar este protocolo cuando tengan conocimiento de un acoso.
- Atender todas las quejas y denuncias por razón de acoso moral o sexual.
- Dar apoyo y asesoramiento a la persona que hace la denuncia para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de acoso.
- Asesorar sobre diferentes maneras de proceder para resolver directamente el conflicto.
- Facilitar vías y opciones para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes.
- Realizar todas las actuaciones necesarias para tener la máxima información del caso.
- Atender y representar a la persona que fórmula la queja o denuncia en todo el proceso.
- Informar a la **COMISIÓN POR LA PREVENCIÓN** del acoso.

En el supuesto que ninguno de los asesores/as sea de confianza por la víctima, excepcionalmente podrá dirigir la queja o denuncia a la gerencia de ACUDAM.

La **COMISIÓN POR LA PREVENCIÓN** de situaciones de acoso estará formada por:

- Un representante del Comité de Empresa.
- Un representante de ACUDAM.
- Los asesores/as confidentiales.

Esta comisión actuará en el supuesto de que la denuncia no se haya presentado a instituciones externas: Mossos de Esquadra, Juzgado de Primera Instancia, Juzgado de paz, etc. La comisión se reunirá una vez en el año, durante el periodo del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. También podrá ser convocada por la Gerencia, cuando lo considere conveniente, o a petición de cualquier de los miembros de la Comisión.

b) Funciones de la Comisión por la Prevención:

- Recibir las denuncias de acoso por escrito.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el caso de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si se tercia, a la Gerencia a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- Informar a la persona denunciada del expediente disciplinario y de la sanción impuesta.
- Recomendar a la Gerencia las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Velar por las garantías establecidas en este protocolo.

Si el problema no queda resuelto con la mediación informal de los asesores/as confidenciales se iniciará el procedimiento con la intervención de la Comisión por la Prevención. Requisito imprescindible es que la persona asediada formule la denuncia por escrito, de acuerdo con el modelo de este protocolo. Acto seguido se iniciarán el circuito de actuación de asistencia y asesoramiento a la persona asediada y resolución del conflicto.

Principios que tienen que respetar los procedimientos de actuación

- Confidencialidad y discreción.

- Rapidez.

- Transparencia y equidad.

El procedimiento tendrá que ser ágil y rápido, garantizando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

SANCIONES O ACCIONES CORRECTIVAS

- El acoso sexual es un delito y una falta disciplinaria, por lo tanto, es sancionable siempre con carácter grave o muy grave.

- La repetición de la conducta o la superioridad jerárquica constituyen una circunstancia agravante de la situación, que se tendrá que tener en cuenta en la sanción de la falta.

- Además de la sanción, se propondrá a la persona inculpada que participe en alguna actividad formativa sobre maltratos o diferencias de género, o bien, según el caso, que siga alguna terapia adecuada para evitar que se implique en nuevos casos.

CIRCUITO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

