

En lectura fácil



Protocolo de acoso

ASPRONA
BIERZO
 Plena
inclusión
Castilla y León



Índice del documento

Punto 1. ¿Qué es este documento?

Punto 2. Tipos de acoso

Punto 3. ¿Qué hacer si sufres un caso de acoso?

Punto 4. ¿Qué hace la empresa ante una denuncia de acoso?

Punto 5. Anexos

¿Qué es este documento?

Este es un **protocolo** contra el acoso. Asprona Bierzo crea este protocolo para prevenir situaciones de **acoso sexual** en la entidad.

En este documento encontrarás:

- Medidas para prevenir el acoso sexual.
- Los pasos que dará Asprona Bierzo ante denuncias de acoso sexual.

Este protocolo afecta a todas las personas que trabajan en Asprona Bierzo.

Protocolo. Documento que detalla los pasos que debe seguir un profesional en una situación.

Acoso sexual. El acoso sexual es cualquier palabra o comportamiento relacionado con el sexo que alguien utiliza para perseguir, atacar o asustar a otra persona.

Punto 2

Tipos de acoso

Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier palabra o comportamiento relacionado con el sexo que alguien utiliza para perseguir, atacar o asustar a otra persona.

Hay diferentes tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual verbal.
- Acoso sexual no verbal.
- Acoso sexual de carácter físico.

El acoso sexual verbal

son comentarios desagradables, sobre sexo o sobre tu físico, que te incomodan.

Por ejemplo, cuando alguien te dice frases como:

- «Guapo/guapa, ¿dónde vas provocando así?».
- «Qué vestido más bonito llevas, ven y enséñamelo».

También es acoso cuando alguien te

te pide que te desnudes o le toques

y te amenaza si no quieres hacerlo con frases como:

- «Si no me enseñas tu cuerpo, te arrepentirás».

También es acoso cuando alguien hace bromas

y comentarios desagradables sobre tu físico como:

- «Qué culo tienes».

El acoso sexual no verbal son gestos y miradas que te molestan.

Por ejemplo, cuando alguien:

- ✓ Te mira las partes íntimas con descaro.
- ✓ Te hace gestos **obscenos**.
- ✓ Te toma fotos o te graba en vídeo sin tu permiso.
- ✓ Te enseña revistas, películas o fotos pornográficas.

El acoso sexual de carácter físico

es cuando una persona te toca o te roza las partes íntimas en contra de tu voluntad, como por ejemplo:

- ✓ Te toca el culo o los pechos.
- ✓ Te roza aprovechando que pasa detrás de ti.
- ✓ Te acorrala alguien o te intentar violar.

Obsceno. Que ofende a la decencia y falta a la vergüenza. Está relacionado con el sexo, en la mayoría de las ocasiones.

Acoso por razón de sexo

Hay acoso por razón de sexo cuando una persona tiene que soportar situaciones desagradables por pertenecer a un sexo determinado. Normalmente, este tipo de acoso se da contra las mujeres.

El acoso por razón de sexo es diferente al acoso sexual. A veces no tiene una intención sexual y su intención es **menospreciar**.

Menospreciar. Menospreciar es quitar valor a una persona

Es acoso por razón de sexo cuando alguien **discrimina** a otra persona por ser hombre o mujer. También se puede discriminar a alguien por estar embarazada o ser madre.

Discriminar. Es tratar a una persona de manera diferente y como si valiera menos.

Reírse del cuerpo de una persona o considerarla menos inteligente por ser una mujer son dos ejemplos de acoso por razón de sexo.

También es acoso cuando se da a una mujer un trabajo de menos responsabilidad después de quedarse embarazada o después de ser madre.

Punto 3

¿Qué hacer si sufres un caso de acoso?

Si sufres o crees que has sufrido una situación de acoso lo primero que debes hacer es dejar claro que esa actitud te molesta y afecta a tu trabajo. Puedes dirigirte a la persona que te acosa directamente o a través de otra persona.

Si la situación de acoso se repite o se mantiene, debes decírselo a la empresa.

Puedes decírselo de forma verbal o presentar un documento escrito. Tienes un modelo de documento en los **anexos** de este documento.

Anexos. Son documentos que acompañan a un documento principal. Están al final del documento.

La denuncia la puede realizar la persona acosada u otra persona en la que ella confíe. No se aceptan las denuncias realizadas por personas **anónimas**.

Anónimo. Cuando no se conoce al autor de algo.

Las personas con un cargo de responsabilidad en la empresa están obligadas a informar de posibles casos de acoso.

Hay dos tipos de **procedimiento**

para denunciar e investigar un caso de acoso:

- Procedimiento informal
- Procedimiento formal

Procedimiento. Manera de hacer algo que sigue unos pasos.

Procedimiento informal

Paso 1

El primer paso es dar a conocer el caso de acoso.

Esta comunicación verbal o escrita la puede realizar:

- La víctima de acoso.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Paso 2

El caso de acoso se **notificará** en un plazo de 2 días a las personas elegidas por la empresa, que son la responsable de Recursos Humanos y el presidente del Comité de Empresa.

Ellos reunirán al **Comité técnico** para tramitar la denuncia en un plazo máximo de 4 días.

Notificar. Comunicar algo a alguien de forma oficial.

Comité Técnico. Es un grupo formado por seis representantes de la empresa y de los trabajadores que vigilan que se cumpla el Plan de Igualdad.

Paso 3

El Comité técnico nombrará a un **instructor**, que es la persona que dirige el procedimiento para investigar y resolver el caso de acoso.

La víctima puede elegir hablar sólo con el instructor una vez iniciado el procedimiento.

Instructor. Persona que dirige un proceso de investigación.

El instructor tiene un plazo de 7 días para investigar el caso de acoso y recoge todas las pruebas y testimonios que necesite para elaborar un informe.

Paso 4

El instructor elabora un informe con el resultado de su investigación y propone qué hacer.

El instructor informa a la víctima en primer lugar.

El instructor puede proponer:

- **Archivar el expediente.**
- Poner en marcha algunas medidas.
- Abrir un procedimiento formal.

Archivar el expediente. Dar por terminado el asunto o el caso que se trata.

Procedimiento formal

El procedimiento formal puede ser alternativo o complementario al procedimiento informal.

Este procedimiento puede comenzar de dos maneras:

- Con una denuncia por escrito
- Continuación de un procedimiento informal

Paso 1

Alguien presenta una denuncia por escrito en el buzón de denuncias o en el correo electrónico denuncias@aspronabierzo.org.

El modelo de denuncia está en los anexos de este protocolo de acoso.

Esta denuncia por escrito la puede realizar:

- La víctima de acoso.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia debe comunicarse al Comité técnico en un plazo máximo de 4 días.

Paso 2

El Comité técnico celebra una reunión para nombrar al instructor e iniciar el proceso de investigación.

La víctima puede elegir hablar sólo con el instructor durante el tiempo que dure el procedimiento.

Paso 3

Las personas que realizan la investigación buscan pruebas, solicitan información y preguntan a todas las personas implicadas y testigos para saber qué ha pasado.

La investigación dura un máximo de 15 días. A continuación, el instructor elabora un informe de conclusiones que se comunica a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Paso 4

La persona denunciante y la persona denunciada tienen un plazo de **5 días hábiles** para presentar **alegaciones** si no están de acuerdo con el informe de conclusiones.

Paso 5

El Comité técnico tiene un plazo máximo de 20 días para resolver las alegaciones y presentar su decisión final. El Comité técnico debe explicar por qué toma esa decisión. Si la persona denunciante o la persona denunciada no están de acuerdo con la decisión pueden acudir al juzgado en el plazo de un mes.

Días hábiles. Son los días de lunes a viernes sin contar fines de semana y los días festivos.

Alegación. Una alegación es explicar las razones por las que se está o no se está de acuerdo con algo.

Denuncias fuera de la empresa

La persona acosada puede decidir resolver la situación de acoso fuera de la empresa.

Tiene dos opciones:

- Denuncia en la Inspección de Trabajo
- Denuncia en el juzgado

Punto 4

¿Qué hace la empresa ante una denuncia de acoso?

La empresa puede tomar medidas para prevenir las situaciones de acoso:

- Promover un ambiente de trabajo respetuoso y con valores de igualdad de trato.
- Ayudar a la integración de los nuevos trabajadores.
- Formar a sus trabajadores sobre acoso e igualdad.
- Prohibir cualquier actitud o expresión que sea contraria a los principios de igualdad.
- Actuar rápido cuando se detecten conductas de acoso o discriminación.

Cuando se denuncia una situación de acoso, la empresa puede tomar **medidas cautelares**, mientras el Comité técnico investiga y toma una decisión.

Estas medidas pueden ser, por ejemplo:

- Separar a la víctima de la persona agresora a través de un cambio de horario o de puesto de trabajo.
- Cambiar las condiciones de trabajo de la persona acosada para que se recupere antes de la situación de acoso.
- Controlar que la situación de acoso no se repite.

Medidas cautelares. Son medidas temporales mientras se resuelve una situación.

Si se demuestra el caso de acoso,
la empresa puede imponer **sanciones** al acosador
por haber cometido una falta muy grave.

Las sanciones pueden ser las siguientes:

- La persona acosadora pierde su empleo y su sueldo de 16 a 90 días.
- La persona acosadora no puede ascender de categoría profesional durante 4 años.
- La persona acosadora pierde su trabajo con un despido.

Sanción. Castigo que una autoridad impone a una persona por haber cometido una falta o no haber cumplido la ley.

Punto 5

Anexos

Estos documentos son los anexos del Protocolo de Acoso de Asprona Bierzo.

Los anexos son documentos relacionados con el documento principal.

El Protocolo de Acoso de Asprona Bierzo tiene 5 documentos anexos:

- Modelo de denuncia por acoso.
- **Consentimiento informado** para participar en las entrevistas en un caso de acoso.
- Modelo de nombramiento de los miembros del Comité Técnico.
- Compromiso de **confidencialidad**.
- Carta de sanción por acoso.

Los anexos no están adaptados a lectura fácil.

Consentimiento informado. Es cuando una persona acepta participar en un investigación después de haber recibido toda la información.

Confidencialidad. Es cuando algo se hace o se dice a otras personas con confianza y seguridad para que guarden en secreto.

Anexo 1 : Modelo de denuncia por acoso

A/a. COMITÉ TÉCNICO DE ASPRONA BIERZO

SOLICITANTE (marcar con una x lo que proceda):

Persona afectada Tercera persona

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos _____

DNI _____ Telf _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro _____

Departamento _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DATOS PERSONALES DE QUIEN PRESENTA LA DENUNCIA EN CASO DE QUE NO COINCIDA CON EL PERSONAL AFECTADO.

Nombre y apellidos _____

DNI _____ Telf _____

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Si. (Especificar) No

SOLICITUD: Solicito el inicio del procedimiento de actuación por ACOSO (especificar cuál)

LOCALIDAD Y FECHA _____

FIRMA:

Anexo 2 : Consentimiento informado para participar en las entrevistas en un caso de acoso

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO" de la empresa ASPRONA BIERZO y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

Anexo 3 : Modelo de nombramiento de los miembros del Comité Técnico

D. °/D. ª _____ con DNI _____

He recibido el nombramiento efectuado por ASPRONA BIERZO de conformidad con el acuerdo adoptado en la reunión celebrada el ____ de _____ de _____, para formar parte del COMITÉ TÉCNICO EN PROCEDIMIENTOS DE ACOSO.

Acepto el cargo de miembro de la misma (o de INSTRUCTOR/A O SUPLENTE) para el que he sido designado/a y para integrar dicho comité.

Me comprometo para ello a realizar las funciones que me han sido asignadas en virtud del contenido del PROTOCOLO DE ACOSO y con la voluntad de prevenir y combatir cualquier clase de acoso en el ámbito de la empresa a través de la prevención, información, sensibilización y formación sobre la materia, bajo el principio de igualdad y no discriminación.

Para que así conste a los efectos oportunos.

En _____, a ____ de _____ de _____

Firma:

Anexo 4 : Compromiso de confidencialidad

D. °/D. ª _____ , habiendo sido designado/a por ASPRONA BIERZO para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por ASPRONA BIERZO de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de _____ de _____

Firma:

Anexo 5 : Carta de sanción por acoso

A ____ de _____ de _____

ASPRONA BIERZO

G24274664

C/ Clara Campoamor, 10

24404-Ponferrada

(Nombre y apellidos del trabajador)

Muy Señor mío (o Señora mía):

El régimen sancionador, como especificación de una parte del poder de dirección de la empresa a que se refiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, en tanto aspecto universalmente considerado como fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de toda empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos tanto de ésta como de los propios trabajadores.

Esta empresa, en fecha _____, ha entrado en conocimiento de la comisión por usted de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria, la cual, si bien podría llegara la sanción de despido disciplinario, por estar así previsto normativamente, no se ha estimado oportuno en esta ocasión alcanzar tal grado de gravedad dados los antecedentes que de usted. tenemos, así como a la vista de las circunstancias que rodean la mencionada conducta por usted observada.

En efecto, ha quedado acreditado que usted ha realizado la siguiente conducta y en las siguientes fechas, constituyendo la misma un incumplimiento contractual culpable:

Con independencia de las posibles repercusiones penales que la conducta por usted observada puedan llegar a tener y de las acciones que la persona interesada y/o esta empresa, la cual se las reserva para, en su caso, actuarlas, puedan ejercer en el indicado ámbito, es lo cierto que usted, el día _____, mantuvo una actitud intolerable desde todos los puntos de vista con D./Dña _____, empleado/a de esta empresa, actitud solo calificable de acoso sexual evidente y acreditado.

(Continúa en la siguiente página)

En concreto, en el tiempo indicado en el párrafo anterior y en los lugares propios de la actividad laboral de esta empresa (si es fuera de ellos, indicarlo así, añadiendo la repercusión que ello tiene sobre la actividad laboral de la empresa, a fin de deslindar lo que son acosos que repercuten intramuros de la empresa de otros), se dirigió usted a la persona mencionada en el anterior párrafo.

Dicha conducta evidencia, además de una falta total de respeto y consideración hacia la dignidad de otra persona, las mismas faltas de respeto y consideración para con esta empresa, dentro de la cual crea usted o, al menos, lo ha intentado claramente, un ambiente de trabajo desagradable que repercute o puede repercutir, tanto en la normal convivencia de quienes aquí prestamos nuestros servicios, como en la fama de esta empresa, en su economía y en su productividad.

La indicada conducta es constitutiva de un incumplimiento bastante (o grave) y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas siempre por la buena fe, tiene para con esta empresa, de acuerdo con lo que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores citado y establece el artículo del Convenio Colectivo de _____

Vistos, por tanto, la indicada conducta acreditada y sus circunstancias, sus fechas de conocimiento por esta empresa y de comisión y los preceptos mencionados, esta empresa ha tomado la decisión de sancionarle a usted, por la comisión de una falta leve (o grave o muy grave), con _____, que, como podrá usted comprobar, ni constituye multa de haber, ni minoración de sus tiempos de vacaciones o descansos, medidas prohibidas por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores mencionado; dicha sanción impuesta tendrá efectos a partir del día incluido, fecha a partir de la cual deberá usted _____.

En tanto a esta empresa no le consta que sea usted Afiliado/a a un concreto sindicato, no se ha dado audiencia a los representantes de los mismos legalmente acreditados ante ella, al ser innecesario tal trámite, como se infiere de lo dispuesto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores citado.

Rogándole que, a los exclusivos efectos de constancia de la recepción por usted de esta comunicación, firme un duplicado de la misma, le saluda atentamente.

La empresa(nombre y apellidos del administrador)

Recibí

D./Dña. (nombre y apellidos del trabajador/a sancionado/a)



**Gracias por todo vuestro esfuerzo en la
lucha por alcanzar la igualdad entre
hombres y mujeres y en contra del acoso**

contacto

Asprona Bierzo
C/ Clara Campoamor 10, Bajo
24404 Ponferrada (León)
987 45 52 28
www.aspronabierzo.org
aspronabierzo@aspronabierzo.org