“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING LABORAL”

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA LOMA Y LAS VILLAS (ADLAS)

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	1/22

CONTENIDO:

1. INTRODUCCIÓN....3
2. MARCO LEGISLATIVO 3
3. COMPROMISO DE ADLAS.... 5
3.1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO 6
4. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS 6
5. MANIFESTACIONES DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO 7
6. SUJETO ACTIVO Y PASIVO....10
7. ÁMBITO DE ACTUACIÓN....10
8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN 11
9. REGULACIÓN DE LA COMISIÓN 11
10. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO 13
11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 13
Procedimiento informal 14
Procedimiento formal 15
12. DISPOSICIONES VARIAS. 18
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 19
14. DISPOSICIÓN FINAL 19
15. TIPIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES, MUY GRAVES Y SANCIONES....19
16. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING LABORAL EN ADLAS....20
17. ANEXOS 21
I. Modelo de denuncia 21
II. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo....22

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	2/22

1. INTRODUCCIÓN

Una de las medidas que se recogen en el "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de La Loma y Las Villas 2021-2025", en el Área 3 "Área de seguridad y salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, es la "Elaboración de unas "medidas" que definan, prevengan y establezcan sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el mobbing en el ámbito laboral constituyen una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual, la seguridad y salud en el trabajo etc. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad) se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones.

La Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de La Loma y Las Villas (en adelante ADLAS) tras haber analizado estos conceptos e ideado unas medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, ha decidido ir más allá, y crear un **"Protocolo de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y mobbing laboral"**, comprometiéndose, a regular y prevenir todas aquellas situaciones que vulneran derechos, como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física, de todas las personas empleadas, siendo una de nuestras prioridades, planificar las medidas necesarias para que no se llegue a producir una situación de acoso y siendo el ámbito de aplicación de la presente normativa, cualquier persona vinculada a ADLAS, por una relación laboral.

2. MARCO LEGISLATIVO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	3/22

En su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán 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, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten. El Estatuto de los Trabajadores así como la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo, como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora, y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. *(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).*

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, *cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial*, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 14, recoge que: "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

Andalucía ha ampliado tanto el concepto de víctima de violencia de género y la tipificación de los actos violentos contra las mujeres con la aprobación en el Parlamento de la comunidad autónoma de la Ley 7/2018, reforma de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Para finalizar el "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de La Loma y Las Villas 2021-2025" regula

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	4/22

en el Área 3, "Área de Seguridad y salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, diversas medidas para trabajar en los próximos años en favor de la prevención de la Seguridad y salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA LOMA Y LAS VILLAS.

ADLAS hace público su compromiso de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización. Este compromiso nace fruto del "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de La Loma y Las Villas 2021-2025", motivo por el cual se presenta este Protocolo de actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing laboral.

"Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto".

En virtud de este derecho, ADLAS declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el mobbing laboral, suponen un atentado a la dignidad de las personas que integran la plantilla de ADLAS, por lo que se rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo, en el contexto de sus actividades laborales y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir cualquier tipo de manifestación de las mismas.

ADLAS y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing laboral, en concreto, el personal directivo, tiene la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance, para que no se produzcan estas situaciones en Grupo de Desarrollo Rural, que está bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta disciplinaria muy grave, dando lugar a las sanciones que la normativa vigente propone para este tipo de conductas.

En caso de producirse, queda garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En este sentido ADLAS se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, por razón de sexo y mobbing laboral, 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.

ADLAS se compromete a declarar formalmente y a divulgar su condena, a todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing laboral, independientemente de quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su nivel jerárquico, puesto que ocupe o sea cual sea su relación jurídica con ADLAS.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	5/22

3.1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

1. OBJETIVO GENERAL:

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo y mobbing laboral, del comportamiento en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en ADLAS.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

a. Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados de qué se considera acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing laboral.
b. Dar pautas para identificar estas situaciones y evitar que se produzcan.
c. Disponer de un protocolo de actuación específico para atender y resolver los casos que se produzcan.
d. Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que procedan para evitar el acoso, y la aplicación de procedimientos sancionadores.

4. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

Acoso por razón de sexo es 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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.3 y 4 *de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. *(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	6/22

efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. *(Art. 9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

La reiteración de los comportamientos de acoso, y el rechazo expreso de la víctima, no son requeridos por nuestra legislación para la apreciación de que una conducta sea constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Mobbing laboral

Acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, se requiere que sean acciones malintencionadas, sistemáticas y mantenidas en el tiempo contra una persona.

Así, el acoso laboral:

-No es determinado por un el lugar físico, ni por una jornada laboral o vinculación jurídica con la organización.
-Puede darse en cualquier momento en el que una persona se encuentra por cuestiones laborales en el "entorno laboral", por ejemplo, viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa.
-Lo relevante es la relación de causalidad entre acoso y trabajo, es decir, el acoso no tendría lugar si la persona afectada no prestara sus servicios en la organización.
-El vínculo entre la persona acosada y acosadora se establece por medio del trabajo que se está desarrollando.

5. MANIFESTACIONES DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO

A continuación se acompaña listado no cerrado de la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

a. ***Tipologías*** **de acoso sexual:**

CONDUCTAS VERBALES:

• Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

• Comentarios sexuales obscenos.

• Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	7/22

• Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

• Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

• Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

• Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

• Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

• Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

• Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES:

• Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

• Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

• Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, de carácter ofensivo de contenido sexual.

• Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

• Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

• Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

• Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

b. Tipología de acoso por razón de sexo:

• Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

• Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

• Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

• Utilización de humor sexista.

• Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

• Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	8/22

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo, o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres, y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales, o categorías tradicionalmente masculinas, o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales, o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable, son las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente, cuando son sus superiores jerárquicos.

También se distingue en función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

Acoso horizontal: entre compañeros/as

Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a

Acoso vertical ascendiente: subordinado/a - mando

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	9/22

MOBBING LABORAL

1. Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
2. Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
3. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
4. Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
5. Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
6. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
7. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
8. Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
9. Insultar o menospreciar reiteradamente a un/a trabajador/a.
10. Reprender a esa persona reiteradamente delante de otras personas.
11. Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

6. SUJETO ACTIVO Y PASIVO

1. **SUJETO ACTIVO**: Se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as, e incluso clientes/as, o terceras personas, relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

2. **SUJETO PASIVO**: Éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo, y de la naturaleza de la relación laboral.

7. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal laboral y personal eventual que trabaje al servicio del ADLAS, así como a las personas trabajadoras, contratadas por terceras personas y que presten sus servicios ADLAS.

La Gerencia y los/as representantes de las personas trabajadoras, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y mobbing laboral.

Si se produjera una situación de acoso entre el personal al servicio de ADLAS y el de una empresa externa, que comparta lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre ADLAS y la empresa.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	10/22

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

-Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar sancionar los comportamientos de acoso sexual, y por razón de sexo, es necesario publicitar el PROTOCOLO, a través de la página web de ADLAS, y su difusión por correo electrónico, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan.

-Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y mobbing laboral.

-Dar formación específica sobre el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el mobbing laboral y sus consecuencias.

-Formar en políticas de género, igualdad entre hombres y mujeres e intervención ante los casos de acoso, sobre todo a las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso sobre el procedimiento a seguir.

9. REGULACIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión de Igualdad de ADLAS, creada con motivo de la elaboración del "I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Asociación para el desarrollo socioeconómico de La Loma y Las Villas 2021-2025", se encargará de la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y mobbing laboral. Ésta, es una comisión paritaria, conformada por representantes de la Junta Directiva y de la plantilla de ADLAS.

Entre sus integrantes están:

Sexo	Nombre y Apellidos	Cargo
M	Rafaela Pérez Lorite	Presidenta de la Comisión, en representación de la empresa.
M	Yasmina Crespo Cobo	Vocal de la Comisión como representante de la empresa.
V	Juan Matías Reyes Mendoza	Vocal de la Comisión como representante de la empresa.
V	Jesús Delgado Martínez	Vocal de la Comisión por parte de los trabajadores/as.
V	Jesús García Liébana	Vocal de la Comisión por parte de los trabajadores/as.
M	Rosa B. Jiménez Campos	Secretaria de la Comisión y representante de los trabajadores/as, en funciones.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	11/22

La función de la Comisión es la de promover, medidas concretas y efectivas con la voluntad de combatir este problema, realizando un trabajo de información, prevención, sensibilización y formación sobre este tema.

La empresa informará a todo el personal de la composición de la Comisión, de forma que cualquier persona que quiera poner en conocimiento algún tipo de acoso, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen.

Las personas integrantes de la Comisión deberán tener formación en esta materia o se les proporcionará formación, y se les facilitarán los medios adecuados para realizar sus funciones y se les garantizará la protección adecuada, frente a represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

El tiempo que las personas representantes, formarán parte de la Comisión, será el que corresponda con su mandato legal, en nuestro caso, entre 02-03-2021 u 01-03-2025, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente, siempre que ésta lo considere necesario. En caso de enfermedad, ausencia, etc. serán sustituidas por delegación dentro de cada área a la que represente.

No podrá formar parte de la Comisión, cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso, o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de subordinación o inferioridad jerárquica inmediata, respecto de la víctima o de la persona denunciada. Tampoco la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las sustituciones se realizarán intentando mantener la paridad en la composición de la Comisión.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

Las funciones son las siguientes:

-Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing laboral.
-Llevar a cabo las investigaciones de la denuncia de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
-Gestionar con la Gerencia las medidas preventivas que se consideren convenientes.
-Elaborar informes con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
-Instar, en su caso, a la Presidencia de ADLAS, a la apertura de un procedimiento disciplinario, contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
-Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
-Velar por las garantías establecidas en este protocolo.

En cuanto a la adopción de acuerdos, las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	12/22

Para la resolución de las discrepancias y controversias, que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación de este Protocolo, la Comisión de Igualdad acuerda el sometimiento de las mismas, a la mediación de una persona, con formación suficiente en materia de igualdad, que será nombrada de común acuerdo por ambas partes.

10. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente, y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, así como el de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad, tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas.

La composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se basará en los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. Se intentará, en la medida de lo posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o mobbing en el trabajo, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a, que la conducta de que se trate, no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, a la Comisión de Igualdad.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	13/22

Se establecerán, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual, acoso por razón de sexo o mobbing laboral, para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

11.1 Procedimiento informal

INICIO:

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión, tenga conocimiento de forma verbal, de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, la representación legal de la plantilla, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Si esta comunicación la recibe, persona diferente a las integrantes de la Comisión, deberá dar traslado urgentemente y de forma confidencial a la misma.

La comunicación debe notificarse en un plazo de 2 días a la Gerencia, quién convocará una reunión de la Comisión, para tramitar la denuncia, en un plazo de 4 días, desde la recepción de la notificación.

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. Al comienzo del procedimiento se le asignará para su identificación, un número de expediente, y tan sólo tendrá información del nombre y apellidos, la Secretaría de la Comisión de Igualdad, y la persona que instruya el expediente.

TRAMITACIÓN:

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo deseara, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En caso de que no se designe, se nombrará por el sistema de turnos. Asimismo la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede decir si hay alguien de la Comisión que no quiere que sea su instructor/a.

PERSONA INSTRUCTORA:

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas integrantes, las siguientes competencias:

-Atender durante todo el procedimiento a la persona denunciante, e iniciar las actuaciones que sean precisas.

-Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime conveniente y tendrá acceso a las instalaciones de ADLAS.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	14/22

-Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente prestará la asistencia posterior que necesitase la víctima, incluida la gestión ante los responsables de personal, de aquellas medidas que fuera necesario adoptar.

-Reportar a la Comisión el informe preliminar. La persona instructora no podrá, ni haber tenido relación laboral de dependencia ni ascendencia. Tanto la persona instructora, como la Comisión, deberán informar a la Gerencia, de las entrevistas a realizar con personas diferentes del acosado/a y del presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de ADLAS.

Cuando ADLAS abra un expediente disciplinario sobre el acoso, la Comisión trasladará a la Gerencia, toda la documentación e información sobre el mismo. La función de la Comisión, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención, si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En un plazo de 7 días hábiles, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución, o no, de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora, podrá presentarse denuncia a través del procedimiento formal.

De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona instructora, la parte denunciante y denunciada, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso. Asimismo se dejará constancia escrita, en su caso, de su negativa a firmar. Este informe se trasladará a la Comisión de Igualdad.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, no aceptándose denuncias anónimas y protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

11.2. Procedimiento formal

Se entiende el procedimiento formal, como la segunda fase del procedimiento informal, cuando mediante éste, no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

De forma independiente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	15/22

En caso de que se inicien acciones judiciales por los mismos hechos que son objeto del expediente, la tramitación de éste y la aplicación de este Protocolo quedarán suspendidas hasta que finalice el proceso judicial, excepto en lo relativo a medidas cautelares.

INICIO:

La víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual, acoso por razón de sexo o mobbing laboral, podrá denunciar a la persona presunta agresora, ante la Comisión.
Este procedimiento formal supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para investigar o denunciar situaciones de acoso.
Este procedimiento se iniciará a través de denuncia por escrito ante la Comisión o como continuación al proceso informal.
Si la denuncia la recibe persona diferente a las integrantes de la Comisión, deberá remitirse inmediatamente esa denuncia a la Comisión, para el inicio de la investigación, por cualquier medio que garantice la confidencialidad de la misma, en un plazo de no más de 2 días.
Una vez iniciada la investigación, si la víctima lo desea, sólo tratará con la persona instructora y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad del trámite.
Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

TRAMITACIÓN:

Una vez recibida la denuncia, se activa una fase instructora, la Comisión de Igualdad, iniciará las actuaciones y se procederá al nombramiento de un instructor/a tal y como se establece en procedimiento informal. Si hubiera existido procedimiento informal, se nombrará como instructora otra persona distinta de la primera.
De manera inmediata, y como máximo en el plazo de 2 días se trasladará a la persona denunciada información detallada de la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.
Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento de la Presidencia de ADLAS la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.
La persona instructora practicará 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, la representación legal de la plantilla. Se mantendrá la confidencialidad en todas las actuaciones y la Comisión pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
Se prohíbe expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones, tanto la persona denunciante, testigos/as o personas que ayuden o participen en la investigación.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	16/22

MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias por acoso, y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión podrá solicitar, cautelarmente, las siguientes medidas:

-La conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.
-La posibilidad de realizar un cambio de puesto 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.

Estas medidas no podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. Los responsables del personal, facilitarán en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

En el plazo máximo de 15 días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará aprobará el informe sobre el caso investigado, en el que incluirá las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, e instará al órgano competente para la apertura del expediente disciplinario a la persona denunciada, si lo considera necesario.
La decisión final debe ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.
Las decisiones de la Comisión de Igualdad, sobre la conclusión del procedimiento formal no será objeto de recurso.
Hasta la resolución del expediente se mantendrán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.
Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Presidencia de ADLAS.

La finalización del procedimiento puede ser la imposición de sanción o el sobreseimiento:

1. Apertura de expediente disciplinario

Cuando se resuelva que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establece

En el supuesto de sanción, que no conlleve traslado forzoso o despido, ADLAS tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto.

La Comisión supervisará el cumplimiento efectivo de las sanciones.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	17/22

2. Sobreseimiento

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado en la oficina.

3. Denuncia falsa

En caso de que se haya producido una denuncia de acoso falsa, el responsable de personal, podrá solicitar el traslado de despacho, sin que suponga un detrimento de sus condiciones laborales.

Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

12. DISPOSICIONES VARIAS.

En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, deben hacerse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de quien corresponda.

Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral muy grave, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.

- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí misma o a terceros.

- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	18/22

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

ADLAS y los sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas/os lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Se publicitará este Protocolo a través de email, de forma que toda la plantilla lo conozca. Asimismo se colgará en el tablón de anuncios de ADLAS. La Comisión dispondrá de un correo electrónico a través del cual se pueden hacer llegar las denuncias por acoso.

Anualmente la Comisión efectuará un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo que elevará a la Presidencia y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.

14. DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación

15. TIPIFICACION DE FALTAS GRAVES, MUY GRAVES Y SANCIONES:

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso, temporal o definitivo de departamento.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Despido disciplinario.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona, que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

Son circunstancias **AGRAVANTES**:

a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	19/22

b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado procedimientos previos de solución.

c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendas directamente a asegurar la indemnidad 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 victima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, etc.

h) 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.

TIPOS DE ACOSO

Leve

Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

Grave

Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual preguntas sobre la vida (sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

Muy grave

Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras.

16. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING LABORAL EN ADLAS

El "Protocolo de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y mobbing laboral" de la Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de La Loma y Las Villas, fue aprobado en:

Comisión de Igualdad de fecha: 28/04/2022

Junta Directiva de fecha: 13/07/2022

Asamblea Ordinaria de socios/as de fecha: 21/12/2022

Fdo. Luís M. López Barrero.
Representante legal de ADLAS

Fdo. Rosa B. Jiménez Campos.
Representante legal de los trabajadores
(en funciones).

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	20/22

16. ANEXOS

I. MODELO I. DENUNCIA.

SOLICITANTE:

TIPO DE ACOSO

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por mobbing laboral ☐ Otras discriminaciones

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos:

NIF SEXO ☐ Hombre ☐ Mujer

Puesto de trabajo:

Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

DESCRIPCIÓND E LOS HECHOS:

TESTIGOS:

En caso de haber testigos, poner el nombre y apellidos:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o mobbing en el trabajo....

Localidad y fecha.

Fdo.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	21/22

II. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Don/Doña ..... , habiendo sido designado por ADLAS para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo o mobbing laboral, 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 y mobbing laboral.
- 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 por ADLAS, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Sabiote, a de _____ de 202__

Fdo._____.

Código Seguro de Verificación	IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Fecha	08/06/2023 10:23:10
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmante	LUIS MIGUEL LOPEZ BARRERO		
Url de verificación	https://verifirmamoad.dipujaen.es/verifirmav2/code/IV7OY2KPFX4SZTR7SJ4SOMTVGE	Página	22/22