

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



apanah

ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SUS FAMILIAS

www.apanah.com

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
Y ATENCIÓN TEMPRANA

I. INTRODUCCIÓN

Una de las medidas prioritarias que se desprende del diagnóstico de nuestro II Plan de Igualdad es la elaboración y aplicación de un “Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo”, con el objeto de fomentar y un entorno de trabajo seguros y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integramos nuestra entidad, adquiriendo el compromiso de:

- No tolerar ni consentir bajo ningún concepto actitudes o comportamientos de acoso sexual, acoso por orientación sexual por identidad de género o por razón de sexo.
- No omitir ni ignorar las quejas, denuncias, reclamaciones de los casos de acoso sexual, acoso por orientación sexual por identidad de género o por razones de sexo que se puedan producir en nuestra asociación.
- Aceptar y tramitar de forma rápida y precisa, así como con la necesaria seguridad jurídica, objetividad, privacidad y derecho de la defensa de las personas implicadas, todas las demandas, quejas y denuncias que pudieran producirse.
- Asegurar que no se producirá ningún tipo de resarcimiento ni contra las personas que formulen reclamaciones, quejas o denuncias, ni contra aquellas que colaboren en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen con arreglo al comportamiento o actitud de las circunstancias

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que forman APANAH, asuman las siguientes responsabilidades:

- Eludir conductas, actos y actitudes que puedan o sean ofensivas, intimidatorias, humillantes o incómodas.
- Tratar a todas las personas con las que se tenga una relación laboral por motivo de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Proceder adecuadamente frente a esa conducta, hechos o actos y no tolerarlos ni consentirlos y expresando su disconformidad, impidiendo que se repitan, trasladando a personas designadas al efecto, así como prestar apoyo a las personas que lo padecen.

El diseño e implantación del “Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo” implica el desarrollo de las siguientes medidas:

- Ejecución de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por orientación sexual por identidad de género o por razones de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por orientación sexual, por identidad de género o por razones de sexo a toda la plantilla de la asociación, así como al nuevo personal.
- Difusión y distribución del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por orientación sexual por identidad de género o por razones de sexo entre todas las personas trabajadoras en nuestra asociación.

Nombrar a una persona o equipo de personas con formación específica en prevención frente al acoso sexual, acoso por orientación sexual por identidad de género o por razones de sexo para la tramitación, admisión y resolución de las reclamaciones y quejas en esta materia.

El desarrollo e implantación de estas medidas cuenta con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa.

Contenidos del Protocolo:

- Definición de acoso sexual por razón de sexo y tipologías.
- Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.
- Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.

II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO.

II.1 DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Las posibles conductas de acoso sexual se pueden distinguir entre otras:

1.- Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios ofensivos sobre la apariencia física o condición sexual de la persona. Comentarios obscenos.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Comentar rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comportamiento que busquen la vejación o humillación de la persona por condición sexual

2.- Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías, o dibujos de contenido sexualmente explícito sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.

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

3.- Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitados (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico expresivo no necesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atender contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres).

Las posibles 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.
- Utilización de humor sexista.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de un humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres, personas lesbianas, gays,....
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecios, 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 mujer 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.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARZO O MATERNIDAD:

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).

- 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.
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

II.2 SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Cambio de turno de trabajo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

El art. 148 de la Ley Orgánica 10/19985 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 cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, discapacidad o situación.

II.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL.

Se recomienda que toda persona que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, en primer lugar se intente resolver de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta que se trata no es bien recibida, que es ofensiva y que no le agrada. Si se continúa con el comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad.

1.- Procedimiento informal: Este procedimiento se inicia una vez que cualquier persona responsable para la tramitación de denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. 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 comisión.

2.- Procedimiento formal: Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso. El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal. La fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y denunciada.

RESPONSABLES DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En representación de la entidad:

- D. Javier Serra Gómez, Presidente de la Entidad.
- Dña. Antonia M^a Noya Hernández, trabajadora social y responsable de igualdad.

En representación de la plantilla:

- M^a Carmen Vecina Pérez, miembro del departamento de administración.
- Isabel Navarro Bernal, miembro del departamento del servicio de empleo.

RAZÓN: APANAH. ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SUS FAMILIAS.

NIF: G53093514

DOMICILIO: AVDA. REINA VICTORIA, 5

CIUDAD: ELDA

PROVINCIA: ALICANTE.

TELF: 966980714

CORREO ELECTRÓNICO: apanah@apanah.com