

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTES AL ACOSO Y DE GARANTÍA DE LA LIBERTAD SEXUAL Y MORAL

**INCLUYE GUÍA
DE BUENAS PRÁCTICAS**

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

ALBAIDA INFRAESTRUCTURAS SA hace público su compromiso de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. Declara que las actitudes de acoso sexual, por razón de sexo, el acoso laboral, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales, independientemente del medio utilizado, incluido el ciberacoso.

La empresa se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de la plantilla, mostrándose firmemente comprometida con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas.

ALBAIDA INFRAESTRUCTURAS SA se compromete a:

- ✓ Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- ✓ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- ✗ Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- ✗ No permitir, ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de acoso y/o discriminación.
- ✗ No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso.

Responsabilidades de la plantilla:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc....) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar frente a esos comportamientos o actitudes: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

COMISIÓN INSTRUCTORA

ALBAIDA INFRAESTRUCTURAS SA pone a disposición de la plantilla recursos para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral y el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género garantizando la libertad sexual de todas las personas.

Funciones

- Recibir las denuncias.
- Realizar la investigación.
- Preparar informe detallado con medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a las partes involucradas.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas.

PERSONA DE REFERENCIA

Funciones

- Recibir las denuncias y derivarlas a la Comisión.
- Ayudar a resolver la situación en casos de falta de acuerdo en la comisión.
- Recomendar a la Comisión la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar sobre el procedimiento de protección del protocolo.
- Informar sobre los derechos de las personas en el ámbito de la normativa vigente.
- Informar sobre otros órganos a los que acudir: defensor del pueblo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia....

¿Te consideras VÍCTIMA de acoso, o TIENES CONOCIMIENTO de SITUACIONES ACOSADORAS?



Persona de referencia: Ana Isabel López Lozano



Canal de denuncias: <https://grupoalbaida.com/canal-etico/>

TIPOS DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Acoso laboral

Acoso sexual

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.



Chantaje sexual

La persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como, por ejemplo, la posibilidad de promoción, acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual). Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada



Acoso sexual ambiental

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En este tipo de acoso no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo; es muy común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma

TIPOS DE ACOSO

Acoso sexual



Acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Acoso laboral

Acoso por razón de sexo



Acoso por razón de sexo



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.

Pueden estar relacionadas con:

- ✖ Nacimiento de hijos e hijas, su cuidado, la lactancia, el cuidado de las personas mayores o dependientes.
- ✖ Las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido.
- ✖ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Elementos que deben darse:

- Hostigamiento
- Atentado contra la dignidad de la víctima
- Resultado pluriofensivo
- Que no se trate de un hecho aislado
- Que tenga que ver con el hecho de ser mujer u hombre

TIPOS DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por
razón de sexo

Acoso por orientación
sexual, identidad y/o
expresión de género

Acoso
laboral

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como una conducta discriminatoria.

Acoso por
orientación
sexual,
identidad
y/o
expresión
de género

Es necesario incorporar la diversidad sexual y de género en la concepción social para la eliminación de conductas y comportamientos sexistas y lgbtifóbicos, entendiendo que no hay una única forma de ser “mujer” u “hombre” y alejarnos de los estereotipos de género.



Términos y definiciones

LGTBI Acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

Orientación sexual Atracción emocional, romántica, sexual o afectiva hacia personas de diferente y/o mismo sexo

TIPOS DE ACOSO



Acoso sexual



**Acoso por
razón de sexo**



**Acoso por orientación
sexual, identidad y/o
expresión de género**



**Acoso
laboral**



Términos y definiciones

Gay Hombre homosexual

Lesbiana Mujer homosexual

Homosexualidad Orientación sexual hacia personas del mismo sexo

Intersexual Persona con caracteres sexuales de ambos sexos

Bisexualidad Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo

Heterosexualidad Orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo

Identidad de género Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos

Rol de género Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad

Expresión de género Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz

TIPOS DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por
razón de sexo

Acoso por orientación
sexual, identidad y/o
expresión de género

Acoso
laboral

Términos y definiciones

Cissexual/cisgénero Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer

Transexual Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen y pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio

Transgénero Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen pero no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal.

Transformista Persona que se viste como persona del otro sexo por motivos profesionales. No supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual

Travesti Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo

Queer Actualmente, autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias

TIPOS DE ACOSO

 **Acoso sexual**

 **Acoso por
razón de sexo**

 **Acoso por orientación
sexual, identidad y/o
expresión de género**

 **Acoso
laboral**

 **Acoso
laboral**

La NTP 854, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define acoso psicológico en el trabajo como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

El acoso psicológico puede implicar ataques verbales y físicos o acciones más sutiles, como la denigración del trabajo de un compañero o compañera o el aislamiento social.

Ciberacoso y Ciberacecho

El surgimiento y desarrollo de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha provocado que las conductas delictivas que antes encontrábamos en las relaciones interpersonales presenciales, aparezcan y se reproduzcan en los entornos digitales.

Por tanto, son conductas de ciberacoso aquellas que atenten a la esfera íntima o de libertad de una persona como la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o vídeos de carácter íntimo, la vigilancia y monitoreo de actividades en línea, etc. En cuanto al ciberacecho, son aquellas conductas que sometan a de manera reiterada o continua a otra persona a vigilancia sin el consentimiento.

Es decir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y el mobbing pueden darse a través de medios digitales y se considera **CIBERACOSO**.

CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL



Conductas físicas:

- Contacto físico deliberado (palmaditas...)
- Acercamiento físico excesivo e innecesario
- Coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de determinados beneficios profesionales
- Agresiones sexuales o intento de violación



Conductas verbales:

- Observaciones sugerentes
- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona
- Petición de favores sexuales
- Comentarios o insinuaciones obscenas, tanto de manera verbal como a través de redes sociales
- Llamadas o mensajes telefónicos que persiguen una relación sexual no deseada.



Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos pornográficas
- Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual
- Miradas o gestos obscenos
- Uso de gráficos, viñetas o contenidos de internet de contenido sexual explícito

CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Conductas que traten de imposibilitar derechos de la plantilla vinculados a:

- Cuidado de familiares y asunción de cargas familiares
- Embarazo y maternidad
- Conductas que persigan dejar sin efectos derechos de conciliación



Utilización de comentarios descalificadores y ofensivos para las mujeres u otros grupos sociales que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones



Cualquier comportamiento que explícita o implícitamente suponga un menoscabo, discriminación o abuso de una persona por razón de su sexo o condición sexual



Poner un criterio básico o imprescindible de admisión basado en actitudes predominantes de un sexo o que suponga una desventaja para uno de ellos sin que este tenga relación con el desempeño del puesto de trabajo.
(esfuerzo físico, flexibilidad horaria, disponibilidad para viajar...)



Diferencias o barreras en las oportunidades de ascenso o promoción por cuestión del sexo.



Diferencias salariales entre mujeres y hombres en puestos de igual valor

CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL



A través de medidas organizacionales

- Falta deliberada de ocupación efectiva, no asignando tareas o dando tareas inútiles
- Encomienda de tareas no acordes con la capacidad profesionales, denigrantes o peligrosas
- Desconsideración profesional
- Cambiar la ubicación, separando de compañeros/as
- Restringir la comunicación con superiores y resto de plantilla



Ataques a las relaciones sociales de la víctima con el aislamiento

- Se le niega la palabra, interrumpe voluntariamente, se le ignora, no se le responde...
- Se rechaza contacto visual o se refuerza a través del mismo
- Se le prohíbe hablar con superiores y/o compañeros/as y viceversa
- Se le asignan puestos de trabajo aislados de los demás.



A la vida privada de la víctima o utilización de la violencia física o verbal

- Difundir rumores o críticas sobre la vida privada
- Burlarse de algún defecto o discapacidad
- Ridiculizar
- Atacar o burlarse de actitudes y creencias políticas o religiosas
- Agresiones o maltrato físico
- Gritar, insultar, amenazar...
- Difamar, injuriar, calumniar...

CONDUCTAS QUE PUEDEN FAVORECER LA APARICIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LGBTIFÓBICAS



Rumores sobre su identidad/orientación sexual o la de alguna otra persona



Proferir burlas o insultos por ser LGBTI+



Perjudicar profesionalmente a una persona en un ascenso, subida salarial, despido o cualquier otra situación por ser LGBTI+



Hacer “chistes” o comentarios negativos acerca de las personas LGBTI+



Presuponer la heterosexualidad o el género de las personas que te rodean



Definir a personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, etc.



Realizar preguntas a las personas trans sobre su corporalidad, su genitalidad, o si se han sometido a cirugías.



Exponer o presionar para “salir del armario”



Hablar de la identidad de género u orientación sexual de otra persona



Usar un lenguaje LGBTIfóbico

PROCEDIMIENTO

Una vez recibida la denuncia, en **plazo máximo de 4 días**, la comisión instructora realizará una investigación. Durante esta se oirán a las personas afectadas y testigos que se propongan, se celebrarán reuniones y requerirá la documentación que sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.



Con un plazo máximo de **20 días** desde el inicio del procedimiento se elaborará un **informe de conclusiones** el cual se hará entrega a las partes en el que se incluirán las medidas correctoras y el expediente disciplinario, si correspondiese.

PRINCIPIOS Y SANCIONES



Principios

- Celeridad
- Confidencialidad
- Protección de la intimidad
- Protección de la dignidad
- Seguridad jurídica
- Imparcialidad
- Defensa de las partes
- No represalias



Posibles sanciones

- Despido disciplinario
- Suspensión de empleo y sueldo
- Traslado forzoso sin derecho indemnización
- Cambio de turno de trabajo
- Movilidad funcional
- Traslado temporal de centro de trabajo
- Inhabilitación temporal para ascenso o promoción

Situaciones que No Constituyen acoso

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo. (Referente al acoso laboral)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, o ejercicio de autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a toda la plantilla.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA

Declaración de principios, en la que se señale el compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras

Difusión de la declaración de principios de forma interna (entre la plantilla) y de forma externa (web, comunicados, carta a clientes...) dejando constancia de la misma

Difusión del Protocolo y el Código de buenas prácticas de forma interna y externa, dejando constancia de la misma

Informar de los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso

Realizar acciones formativas sobre sensibilización en prevención del acoso, así como violencia de género, dirigidas a toda la plantilla, incluyendo mandos directivos e intermedios

Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes de igualdad entre mujeres y hombres

Incorporación de contenidos sobre Igualdad y prevención del acoso en las acciones formativas que se desarrolleen en la empresa

Inclusión del Protocolo de actuación y el Código de buenas prácticas en el Manual de Acogida de la empresa o junto a otros documentos informativos que se le aporte al personal

Incorporación de asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico, si existe, de la empresa y/u organizaciones sindicales

Informar a la plantilla sobre los derechos en situación de maternidad o paternidad, sobre, violencia de género y derechos laborales, así como los sitios donde acudir.

Realizar acciones formativas a la Comisión y resto de personal de la organización sobre el Procedimiento de actuación en caso de acoso

ES NUESTRA
RESPONSABILIDAD

DINO
AL ACOSO


albaida
INFRAESTRUCTURAS S.A.