

## PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice 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”. La Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, definió el acoso sexual en su Art. 7.1 señalando “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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”.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de las entidades. Incumbe a todas las personas vinculadas a las entidades, tanto ISMUR como Escuelas Campesinas de Segovia, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

### DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

#### *Acoso sexual:*

Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Las causas o motivaciones tienen sus orígenes en el papel históricamente diferenciado, atribuido a mujeres y hombres, afectando también a su situación en el ámbito laboral.

Las víctimas de acoso sexual pueden ser tanto los hombres como las mujeres, y las personas acosadoras también pueden ser igualmente hombres o mujeres.



### ***Acoso de género:***

Acoso de género es la situación que se produce por tratar a una persona de modo diferente al resto, tomando como base la diferencia sexual.

### **SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO:**

- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, el físico o condición sexual del trabajador/a.
- Miradas y/o gesticulaciones lascivas.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe
- Citas impuestas fuera de la jornada laboral.
- Contactos físicos deliberados y no deseados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.
- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.
- El generado por el contexto del lenguaje sexista, destinado a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer.

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA**

Con el fin de mantener un ambiente saludable y garantizar el respeto se establecen como medidas preventivas:

- Divulgación del presente protocolo de actuación frente al acoso de manera específica.
- Sensibilización a trabajadores y juntas directivas, en temas de prevención, detección y detención del acoso y violencia machista.

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO**

#### ***- Puesta en conocimiento:***

El procedimiento se iniciará por medio de una denuncia de la situación que se presentará personalmente y/o por escrito a la presidenta/e y/o



vicepresidenta/e de la entidad en cuestión, para ello, a solicitud de la persona denunciante se le facilitará el teléfono y/o correo electrónico de la presidenta/e y/o vicepresidenta/e. En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma del solicitante, el contenido de la denuncia será confidencial, podría elaborarlo la persona denunciante o la persona denunciante con el apoyo de cualquier persona de la junta directiva de la entidad en cuestión.

**- Desarrollo:**

La decisión de iniciar el protocolo recae sobre la Junta Directiva de la entidad en cuestión, que examinará los hechos y tomará la decisión de iniciar el protocolo. Se constituirá un Comité que desarrollará todo el proceso. Se pondrán en marcha las medidas necesarias de soporte a la persona afectada: evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de medidas preventivas para llevar a cabo mejoras organizativas que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

Entrevista a la persona acosada para impedir, en la medida de lo posible, que el proceso de investigación y resolución se alargue en perjuicio de la persona, se puedan tomar medidas cautelares encaminadas a evitar el presunto acoso por parte del agresor. La persona entrevistada podrá ser asistida de alguna persona de su confianza, con el fin de acompañarla y asesorarla en el desarrollo de la entrevista. Se levantará acta de cada una de las entrevistas a las que tendrá acceso todo el Comité.

Mediación. La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Se designará a una persona neutral (interno o externa según sea más adecuado para el caso) para ejercer la mediación. La persona mediadora, en un plazo máximo, que podría ser de 30 días naturales desde el inicio de la mediación, realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas para dar solución al problema, y remitirá este documento de mediación al Comité y a las partes. El informe de mediación deberá ser ratificado y firmado por las partes. El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la persona responsable.



Resolución del proceso: Se iniciará este procedimiento cuando:

- 1.- Cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- 2.- Las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- 3.- El estado físico o psíquico de la persona presuntamente acosada aconsejen no acudir a la mediación.

La empresa, en caso de ser necesario, a través de formación o de asesoría externa dispondrá de expertos en riesgos psicosociales capaces de llevar a cabo la investigación. Estos expertos trabajarán e informarán a la comisión. Todas las partes de la empresa deberán colaborar con la instancia u órgano gestor en todo lo que éste les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

En el plazo no superior a 15 días naturales desde el inicio del proceso de investigación, se emitirá un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación. Este informe será vinculante, se comunicará a las partes y a la dirección de la empresa. Las conclusiones que pueden contener serán:

- 1.- La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, en función de los indicios de conductas de acoso razonadas.
- 2.- La propuesta de medidas organizativas para la prevención de riesgos psicosociales.
- 3.- La conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales.
- 4.- Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

**- Seguimiento del proceso:**

El seguimiento se realizará por parte de la persona responsable y/o el Comité.

Se asegurará la confidencialidad de todo el proceso, informando sólo a las personas estrictamente necesarias.

La empresa se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

FECHA Y FIRMA

El presente protocolo es aprobado en Asamblea General Extraordinaria con fecha 17 de junio del 2023. Firman las miembros de la Junta Directiva.



Mª Asunción García Rodríguez  
Presidenta



Mª Damar Soblechero Catalina  
Vicepresidenta



Caridad García de la Infanta  
Secretaria



Juana Mª Tejero Tejedor  
Tesorera



Lara de Miguel Fernández  
Vocal



Alicia Arranz de la Flor  
Vocal