



Plan de prevención y actuación contra el acoso, acoso sexual y por razón de sexo

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE DEL PONIENTE GRANADINO



Plan de prevención y actuación contra el acoso, acoso sexual y por razón de sexo

Versión: 01

Entrada en vigor: Junio 2023

Vigencia: Junio 2027

“Aprobado por la Asamblea General de la Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino el día 20 de Julio de 2023”

Índice

- 1 Presentación y Ámbito de Aplicación
- 2 Declaración de Principios
- 3 Normativa de Referencia
- 4 Objetivos
- 5 Ámbito de aplicación
- 6 Definiciones
- 7 Principios y Garantías
- 8 Derechos y Obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras
- 9 Prevención
- 10 Proceso de intervención. Diagrama
- 11 Seguimiento y Evaluación
- 12 Disposiciones Varias
- 13 Protección de Datos
- 14 Información a la plantilla
- 15 Anexos

1. Presentación y Ámbito de aplicación.



Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino, domicilio social en **Avda. Rafael Pérez del Álamo 26, en Loja (Granada)**, ha aprobado el presente “Plan de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (en adelante “Plan”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

La empresa **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso, acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el **compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas**. Es por ello que se ha elaborado este Plan. Este Plan prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso. Para su implantación, es necesaria el compromiso y la vinculación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla en el epígrafe de “Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras”.

2. Declaración de principios.

La **Constitución Española** declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de 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 han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

A su vez, el **artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022** de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece claramente la obligación de establecimiento de protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la organización de todas aquellas entidades que dispongan de empleados a su cargo. Tal obligación se prevé en los siguientes términos:

1.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Así mismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2.- Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos



de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones formativas.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrán beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias/os y voluntariado.

Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino se compromete a garantizar un entorno laboral exento de riesgos donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. A este respecto, **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** adoptará las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en el equipo.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o persona designada como encargada del plan, contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera conocer o detectar y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

3. Normativa de referencia.

- **Constitución Española.**
- Según el Art. 4.2 e) del Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los trabajadores.**
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, art. 14.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo** y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Código Comunitario de Conducta** para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social** en su Art. 8.13.
- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Ley Orgánica 10/2022** de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

4.Objetivos.

Este plan tiene por objeto dar cumplimiento de manera conjunta por un lado a la obligación de protección de los trabajadores y trabajadoras prevista en el artículo 19 del **Estatuto de los Trabajadores** y en el artículo 14 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, y por otro al mandato del **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007** de establecer medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

En consecuencia, con las finalidades anteriormente expuestas, se establece el presente procedimiento para la prevención, detección y solución del acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo con las debidas garantías, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas, interpretando todo ello de conformidad con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo y la resolución del Parlamento Europeo (2001/2339 (INI).

El acoso supone una doble violación de derechos:

1. **derechos básicos de la relación laboral** (de trato digno, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación).
2. **derecho a la seguridad y salud en el trabajo** (evaluación de riesgos, medidas protectoras, investigación de daños para la salud).

El presente Plan persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, asumiendo **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.



Los objetivos del presente Plan son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de, acoso, acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece este Plan.
3. Velar por un entorno laboral donde las trabajadoras y los trabajadores respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

5.Ámbito de aplicación.



Este Plan se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, siendo recomendable su revisión con una periodicidad no superior a 4 años.

6. Definiciones.

Persona protegida: Esta expresión hace referencia a las personas amparadas por el presente plan e incluye al personal de plantilla de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** y al personal de contratados o con beca que preste servicios **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**

Persona denunciante: Toda persona protegida que haya planteado una queja en base al presente plan.

Persona denunciada: Toda persona respecto de la cual se haya formulado una queja de acoso.

Acoso psicológico en el trabajo (“mobbing”): Toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración (entendida frecuencia y duración de la exposición según notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de la conducta.

Acoso Sexista o acoso por razón de sexo, Acoso discriminatorio por razón de género y/o sexo:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo: *“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”*.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condiciona un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Constituye **acoso por razón de sexo** 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta, concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) **Hostigamiento**, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) **Atentado objetivo a la dignidad de la víctima** y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) **Que no se trate de un hecho aislado**.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con la **construcción social de género**, es decir, la definición de las características y los atributos que son reconocidos como masculinos o como femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Esta construcción sería **fuentes de discriminación** cuando los valores y características inherentes a cada género no son los que se presuponen. Así, por ejemplo, el acoso por razones de sexo puede ser sufrido por

una mujer que se dedique a una profesión entendida de hombres, de la misma manera que lo podrían sufrir un hombre cuando este ejerce funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a la mujer, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también, acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Acoso sexual

De acuerdo con el artículo **7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un plan, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas verbales

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Acoso en el ámbito de lo digital

Ciberacoso es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

El acoso directo y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

Un decálogo sobre las formas en las que se puede expresar el ciberacoso (sin pretender ser exhaustivo) sería el que se recoge a continuación:

- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede estigmatizarse ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de la víctima para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.

- Usurpar la identidad de la víctima para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceros.
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc... a una persona.
- Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc...
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.
- Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún tipo de chantaje online como, por ejemplo, grooming (acoso sexual a menores).

7.Principios y Garantías.

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en procesos de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Respeto a la dignidad de las personas

Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

Nombramiento de Responsable y Suplente del Plan de Acoso y canales de comunicación

RESPONSABILIDAD DEL PLAN	Se refleja en Acta de Implantación de Plan de Acoso
Suplente	Se refleja en Acta de Implantación de Plan de Acoso
Email de canalización de Plan	Se refleja en Acta de Implantación de Plan de Acoso
Teléfono de canalización de Plan	958.325.033

Diagnóstico previo

La empresa cuenta con una plantilla bastante estable, siendo 4 el número de trabajadores.

8.Derechos y Obligaciones.

Obligaciones de la empresa

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad higiene,
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

- Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
- Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y además de, de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere o Responsable del Plan de Acoso.

- Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras o del responsable del Plan de Acoso, de contribuir a prevenir el acoso.
- Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o el responsable del Plan de Acoso.

9. Prevención.

Las acciones de prevención negociadas entre **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** los trabajadores, con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente plan, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del plan de prevención y actuación en los casos de acoso. Asimismo, se garantizará la **accesibilidad del plan** y detalle de los canales establecidos en caso de acoso para todos los empleados y empleadas (mediante la publicación en la intranet, si la hubiere).
- **Diagnóstico previo** de la situación real de las trabajadoras y trabajadores de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- **Promover un entorno cultura de respeto**, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- **Favorecer la integración** del personal de **nuevo ingreso**, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo. Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de género.
- - Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa y/o Responsable del Plan de Acoso, se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el plan acordado





- Se establecerá un plan de formación, si no la tuvieran, a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso, acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones.
- **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar un óptimo entorno de trabajo.

10. Proceso de intervención.



Cuando una persona vinculada **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** y, sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación.

La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DEL PROCEDIMIENTO:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones relacionadas con el Plan de Acoso, se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas, formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la empresa.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad (ANEXO III).

COMISIÓN INSTRUCTORA O RESPONSABLE DEL PLAN DE ACOSO

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora.

En las empresas con menos de 50 trabajadores que carezcan de plan de igualdad, se deberá designar a una persona instructora (más un suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso laboral.

La Comisión Instructora, se constituirá reconociéndose idéntica representatividad por una parte de la dirección de la empresa y, por otra parte, de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número asistentes). Estará constituida por un máximo de cuatro personas designadas de común acuerdo entre la Dirección General de la empresa y los trabajadores/as. Ha de garantizarse una representación paritaria de mujeres y hombres, esto es 50 % de mujeres y 50% de hombres. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible, que sus representantes tengan carácter estable.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Recibirán formación dentro de la jornada de trabajo, en materia de acoso laboral. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

En cuanto a la renovación/sustitución, la comisión regulará su propio funcionamiento interno, estableciendo los mecanismos que estime necesario para su posible renovación y/o sustitución de las personas que la integran.

De no establecerse, se acogería a la periodicidad de renovación del Plan de Acoso (4 años).

La documentación que se pueda derivar de la Comisión y/o del Responsable del Plan de Acoso, deberá estar únicamente en soporte papel, y bajo la responsabilidad y custodia exclusiva de la Asesoría Confidencial.

INICIO DE LA DENUNCIA

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona responsable, vinculada con el Plan de Acoso, tenga conocimiento de forma verbal de la situación definida en este plan. Esta comunicación la podrá realizar:

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

La persona demandante debe dirigirse a la persona responsable por el canal habilitado para ello, mediante un escrito (ver anexo II) en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.

El responsable del Plan de Acoso de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** en su centro de trabajo en Granada, convocará a la Comisión Instructora, en caso de ser posible, para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Plan.

FASE PRELIMINAR

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la

situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora y/o Persona Responsable del Plan, se entrevistará con las partes implicadas. En casos de extrema necesidad, la Comisión y/o la Persona Responsable, se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de quince días la Comisión Instructora y/o la Persona Responsable, elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. Solamente en casos excepcionales se podrá ampliar el plazo a un mes. El proceso se cierra: bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando la Comisión Instructora y/o la Persona Responsable del Plan, considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la **Comisión Instructora y/o la Persona Responsable**, decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Instructora y/o la Persona Responsable del Plan de Acoso, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 1 mes. Solamente en casos excepcionales, cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de tres meses.

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar.

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo. En cualquier caso, se tratará de una falta muy grave. **El artículo 54.g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.**

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

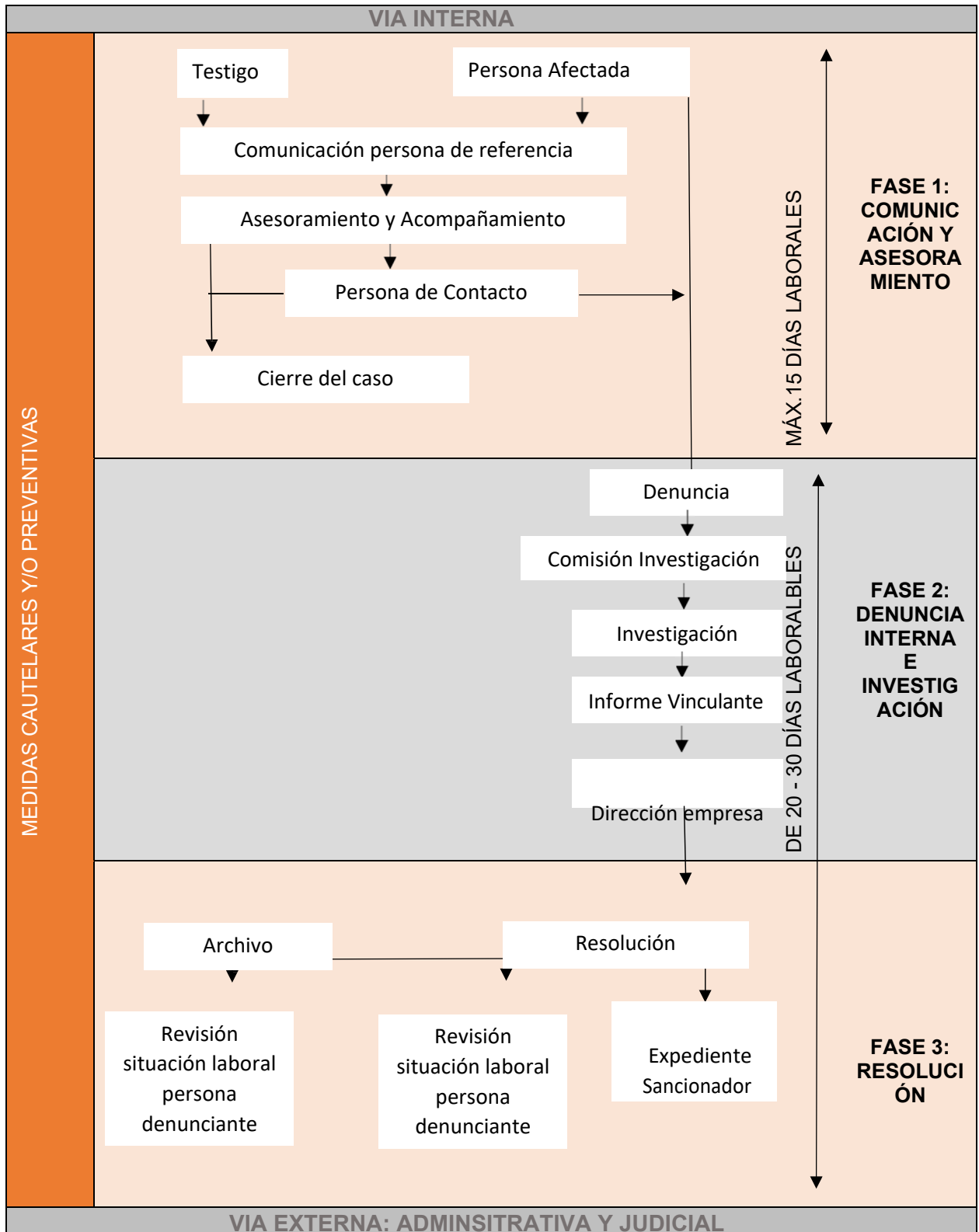
Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

El Informe de Conclusiones deberá contener como mínimo:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más preciso posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

DIAGRAMA: MODELO DE PROTOCOLO- ELEMENTOS CLAVE.



MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

SANCIONES, ACCIONES CORRELATIVAS Y COMPLEMENTARIAS.

Constatada la situación de acoso, se abrirá expediente sancionador al sujeto activo siempre que éste se encuentre en el ámbito de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** y en caso contrario, **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** deberá realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso (contratas, subcontratas, ETTs)

Según el Artículo 173 del código penal no se puede atentar contra la dignidad física y moral de una persona. Tratar degradantemente o agredir oralmente a otro de forma constante y dañina está considerado un Delito, porque dicha conducta no permite el correcto disfrute del derecho que se nos consagra en el artículo 15 de la Constitución Española. En el artículo 173 del Código Penal se recogen las responsabilidades: Delitos de trato degradante (art. 173.1), acoso laboral (173.1), vejaciones injustas (173.1) y violencia de doméstica (173.2).

Por norma general, se castiga con pena de prisión de 6 meses a 2 años los actos que menoscaben gravemente la integridad moral en cualquier ámbito (incluido el laboral). Los actos y conductas constitutivas de acoso moral tienen la consideración de muy graves según lo regulado en el Convenio Colectivo.

En cuanto a las Sanciones serán las recogidas por el Convenio Colectivo. Las sanciones que no impliquen despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo.

11. Seguimiento y Evaluación.

El periodo de vigencia o duración del plan para la prevención y actuación frente al acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que establece que *“el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.”*

Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad, en caso de tenerlo.

En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, o la persona encargada del plan, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años y se revisará en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

12. Disposiciones varias.



PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** en su centro de trabajo, se tomarán las medidas oportunas para el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas –que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

13. Protección de Datos



La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

14. Información a la plantilla.



La eliminación de las conductas de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual entre las personas en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Para ello, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los trabajadores y trabajadoras, o con la representación de las personas trabajadoras, en caso de tenerla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las acciones que se emprenden en este sentido se dirigen, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre ellas.

Una empresa que promueve la tolerancia cero ante el acoso, acoso sexual y/o por razón de sexo debe:

- Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- Informar de las conductas que se consideran acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 - Declaración de principios, definición del acoso, acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
 - Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 - Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.
 - Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa
 - La representación de trabajadores y trabajadoras, si la tuviere o el responsable del plan de acoso, participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.
 - Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras, en caso de tenerla.



Algunas de las medidas **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** llevará a cabo serán:

- Incluir el plan de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.
- Habilitar un espacio en la intranet corporativa, si la hubiere, destinado a la promoción de la igualdad entre las personas con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre trabajadores/as en el trabajo, en la formación de acogida del personal y en prevención de riesgos laborales.
- Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.
- Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.
- Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.

15. Anexos



ANEXO I

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PONIENTE GRANADINO

Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino hace público su compromiso con el objetivo 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.

De acuerdo con este compromiso, **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- 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.

Para la consecución efectiva de este compromiso **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** exige de todas y cada una de las personas que integran la organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (socios locales – contrapartes, proveedores, clientes, personal colaborador



externo, población beneficiaria...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todos los miembros de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino** del Protocolo de Prevención Contra el acoso.
- Realización de campañas informativas de sensibilización en materia de prevención del acoso, acoso sexual, del acoso por razón de sexo y la discriminación por embarazo, maternidad, paternidad y otras formas de permiso de cuidado de familiares.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso, acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios, y resto de personal laboral, no laboral y voluntario de la organización. Priorizando la formación de los miembros de la comisión y responsables.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta Declaración de Principios se contará con la participación y colaboración de los Responsables del Plan de Acoso de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**

Firmado en Granada a de de 20

Representante

Responsable del Plan de Acoso

Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino

ANEXO II

DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Representante Legal de los trabajadores
- Recursos Humanos
- Área de la persona afectada (indicar)
- Otros (Indicar)

TIPO DE ACOSO:

- Sexual Por razón de sexo Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PESONA AFECTADA:

Nombre y Apellidos:

NIF:

Sexo:

Muj
er

Hombre

Puesto de trabajo:

Área de trabajo:

Vinculación con

Asociación para el Desarrollo

Sostenible del Poniente Granadino

Teléfono de contacto:

Observaciones:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o cualquier otro tipo de discriminación.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a mariadelmar@aproteco.com, que será responsable de la recepción de este correo.



ANEXO III

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 **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**, en su centro de trabajo, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado/a por **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de .

Firmado:



ANEXO IV

GUÍA BREVE PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

Esta guía es facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, para que todas las organizaciones realicen la máxima difusión entre el personal que desarrolla su actividad en ellas:

https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/en-destacado/docs/Folleto_acoso_sexual.pdf

¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

Paso 1. Solicitar información:

1. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos (En el caso de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**, sería el Plan de Prevención Contra el Acoso, que se puede localizar en las oficinas de administración o directamente al correo del responsable del plan de acoso, que es atendido por el responsable del Plan o por su suplente.
2. A los Representantes Legales de los trabajadores, en caso de tenerlos, quienes deben contribuir a la prevención del acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Paso 2. Iniciar el procedimiento Informal o Formal establecido en la organización, conforme a lo previsto en el Plan de Prevención Contra el Acoso de **Asociación para el Desarrollo Sostenible del Poniente Granadino**

Paso 3. Presentar una denuncia, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o Juzgado de Guardia.

ANEXO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para ampliar esta información se puede acudir al siguiente enlace donde se puede encontrar una guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

1. **Derecho a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo.** *Art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.*
2. **Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo.** *Art. 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores*
3. **Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.** *Art. 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, relación con el Art. 48.6. Art. 124.5 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional Única del Real Decreto 1335/2005.*
4. **Derecho a la extinción del contrato de trabajo.** *Art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores.*
5. **Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el Art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores.**
6. **Derecho a la declaración de nulidad de la desviación extintiva del contrato de trabajo o del despido, en el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercitase los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.** *Art. 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores.*
7. **Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora.** *Arts. 124, 210 y 231 y Disposición Adicional 42 de la Ley General de la Seguridad Social.*

ANEXO VI

RECURSOS DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS MUJERES

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Servicios de Información Telefónica. (Servicios gratuitos disponibles las 24h)

- **016** – Servicio de información y asesoramiento jurídico, telefónico y on-line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- **900 116 016** – Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios:
 - **SVisual:** <http://www.svisual.org>
 - **Telesor:** <https://www.telesor.es>
 - **WhatsApp:** 600 000 016 (este número solo admite WhatsApp, no admite llamadas de teléfono)
 - **Chat on line**
 - **Correo electrónico:** 016-online@igualdad.gob.es
 - **DTS o teléfono de texto:** 900 116 016
 - **Apps para teléfonos móviles**
- **900 191 010** – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **900 152 152** – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla.
 - A través del móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS
 - A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o móvil
- **112** – Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.