

VERSIÓN 0.0

12/04/2023



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

1. Objeto.

El protocolo sobre el acoso de los centros de trabajo de **FEDERACIÓN ARAGONESA DE BALONCESTO** trata de prevenir, así como actuar ante cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Este protocolo es un anexo al Plan de Igualdad de **FEDERACIÓN ARAGONESA DE BALONCESTO**. Con él se pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas. –
- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la entidad.

2. Alcance.

Toda la plantilla de **FEDERACIÓN ARAGONESA DE BALONCESTO**, incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

3. Declaración de intenciones.

La dirección se compromete a poner los medios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier acoso o forma de violencia, siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 sobre medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En el que **FEDERACIÓN ARAGONESA DE BALONCESTO** se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La entidad trabaja con una serie de valores entre los que se encuentra “el derecho a la dignidad” y “el respeto a la diferencia y a la individualidad”. Y cuenta con un Código de Buenas Prácticas que refleja las pautas éticas de actuación.

La dirección **velará por la prevención del acoso**, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres y otros colectivos en riesgo.

En ese sentido las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso no se tolerarán, **tomando las medidas necesarias** para erradicarlas, en caso de suceder.

Toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar que se aplique el presente protocolo, y a ser asistido por un representante legal de la plantilla durante la tramitación.

La entidad se compromete a coordinarse con las entidades en las que nuestra plantilla presta servicio, en caso de detectar situaciones en sus centros de trabajo.

Se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento siguiendo la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. CONTENIDO.

Definiciones y graduación

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal (ej.: chistes subidos de tono, insinuaciones sexuales, proposiciones, palabras obscenas), no verbal (ej.: gestos sexuales, fotos impúdicas, escritos con contenido pornográfico) ó físico (ej.: contacto no deseado como pellizcos, palmadas, roces, intentos de abuso, coacción), de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige que tenga el propósito o produzca atentar contra la dignidad de la persona, en particular si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ej.: chantaje sexual, acoso sexual intimidatorio.

-Leve: Chistes sobre hombres o mujeres, miradas y gestos insinuantes, acercamiento excesivo, pedir citas repetidamente, piropos

-Grave: Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de una ruptura

-Muy Grave: Abrazos, besos no deseados, pellizcos, tocamientos, palmadas, acorralamientos, presiones para obtener sexo, asalto sexual

Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el objeto de atentar contra su dignidad. Ej.: conductas discriminatorias por ser mujer, infravalorar el trabajo realizado por las mujeres...

Acoso laboral, psicológico, moral o moobing: conductas abusivas de hostigamiento verbal y maltrato psicológico, sistemáticas, deliberadas, ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen a un riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica, atentando contra su dignidad. Ej.: juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes.

Discriminación: Separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, nivel económico, etc). Ej: menospreciar, someter a malos tratos y abusos. Sobre todo está basada en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamentos.

A) Medidas preventivas:

La comisión de igualdad será quien proponga las medidas preventivas.

-Posicionamiento de la entidad frente acoso: la primera medida preventiva es la declaración de principios.

-Divulgación: Realizar acciones de información y sensibilización relativas acoso: publicar el decálogo de igualdad en la empresa.com, cartelería con imagen y folleto resumen sencillo del protocolo en las corcheras de los centros en los tablones de los centros, colgarlo en la intranet y en la web*

-Entrega y explicación de la existencia del presente protocolo y el cauce de denuncia que deje claramente como actuar: Entregado a toda la plantilla el folleto y explicándolo en asambleas de centros y de aquí en adelante a las incorporaciones nuevas durante la acogida.

-Formación: curso sobre Igualdad de trato y de oportunidades (formar a la plantilla de los diferentes tipos de acoso, las medidas preventivas para evitarlo, y que hacer en caso de sufrirlo)

-Supervisión de que el ambiente de trabajo esté libre de acoso psicológico, físico, etc en los diferentes niveles de la entidad:

Prestando una mayor atención a aquellas personas más vulnerables a este tipo de situaciones.

B) Medidas correctoras:

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación) se puede iniciar el cauce de denuncia interna, sin menos cabo de que se pueda ejercer acciones externas. Se respetará durante todo el proceso de derecho a la intimidad y confidencialidad.

- Cauces de denuncia interna
- Cauces de denuncia externa

Cauces de Denuncia interna:

Ninguna persona que sea parte involucrada puede formar parte en el siguiente proceso.

La persona puede estar acompañada durante todo el proceso si así lo desea. Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso graves o muy graves.

1) Poner la queja: La persona afectada o la persona con conocimiento de los hechos (profesional o personas de igual o superior nivel jerárquico, delegados de personal, etc) transmitirán la queja a su responsable de RR.HH. verbal o escrita a la mayor brevedad, quedando finalmente siempre por escritos los hechos, por medio del anexo I. Se prestará ayuda para a los trabajadores que lo necesiten.

La persona tiene derecho a ejercer una queja y que los hechos se investiguen. Si los hechos no revisten gravedad, como procedimiento informal, se puede ayudar a que la persona interesada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que éste resulta incómodo y solicitar el cese de dicho comportamiento. Por ejemplo, en los casos de acoso ambiental.

Se dará traslado formal al tutor legal en caso de que exista o a la familia de referencia.

En caso de que la persona no desee seguir con el proceso, se consultara con la comisión de código de buenas prácticas.

2) Investigación:

Se creará una comisión asesora en la que participará, RR. HH., prevención de riesgos y un representante de la plantilla (si lo desea el interesado). Dicha comisión actuara bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

RR.HH. tendrá el papel de instructor encargado de dirigir las actuaciones y redactar las conclusiones del expediente de investigación.

Asesoría: persona técnica con formación en igualdad.

Se abre periodo de recogida de información para constatar los hechos en un plazo máximo de 2 días (según la gravedad de los hechos) dando conocimiento de los hechos al denunciado, para que pueda presentar su versión de los hechos. Igualmente se solicitará la versión de las y los posibles testigos si los hubiera, quedando la misma por escrito y firmada. La no colaboración de los mismos se considerará como una falta.

3) Medidas cautelares:

Si fuera necesario por la gravedad, se establecerá como medida preventiva, evitar el contacto de las personas implicadas de manera temporal hasta que se resuelva la situación, salvaguardando siempre a la víctima (ej.: devolución de horas, días de vacaciones).

4) Informe:

Las partes intervinientes emitirán un informe en un plazo máximo preestablecido desde que se tiene conocimiento de los hechos:

-asuntos leves: 5 días

-asuntos graves: 10 días

-asuntos muy graves: 30 días

El informe final debe determinar si los hechos son constitutivos de acoso o no lo son.

5) Medidas:

En caso de comprobarse los hechos la Dirección de RR.HH. propondrá la actuación sancionadora a Gerencia, así como las medidas correctoras

oportunas, teniendo en cuenta la opinión de los procesos implicados en el caso (equipo valoración, prevención, apoyo personal, etc).

Igualmente, si la denuncia resulta falsa se tomarán medidas sancionadoras hacia la persona denunciante.

Si del informe no se constata situación de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La decisión final será trasladada a las personas interesadas, al comité de empresa y a la comisión de igualdad.

Una vez suspendidas las medidas cautelares se velará por que no existan represalias a ninguna de las personas afectadas, incluidos testigos, de ser así se aplicará de nuevo el régimen sancionador.

En caso de necesitarlo, la entidad facilitará apoyo psicológico a la víctima internamente o le derivará a atención externa especializada.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito laboral. –

- Art 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales La gerencia tiene el deber de proteger, garantizar la seguridad y la salud de la plantilla.
- Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto Art 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, convicciones, discapacidad, edad, sexo.

Cauces de denuncia externa:

La entidad facilitara apoyo a la persona en caso de que esta desee iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan: policía, guardia civil o juzgado. En el caso de las personas con incapacidad legal tendrá que ser el tutor quien tome esa decisión.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito penal.-

- Art 184 Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre,
 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y

gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

- Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del consejo, 23 septiembre 2002 del consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La comisión de igualdad llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas. Llevará un registro de número de denuncias, tipo, resolución, y valoración de la misma. Este protocolo ha sido consensuado con la Comisión de Igualdad en la que está representado por la representación legal de la plantilla.

6) FORMATOS Y REGISTROS

Anexo I: Ficha tipo de recogida de denuncia.

7 NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art. 48

Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Ley 31/1995 e Prevención de Riesgos Laborales.

Estatuto de los Trabajadores

Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (2 abril 2007)
Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad
Ley general de discapacidad 12/2013

8 REGISTRO HISTÓRICO DE REVISIONES

1.REGISTRO HISTÓRICO DE REVISIONES

Nº VER.	SUMARIO	FECHA
V 0.0	Incorporación al sistema	

Elaboración	Revisado	Aprobación
Responsable proceso	Responsable de trabajadores (INDICAR NOMBRE)	Presidente

ANEXO I:

FICHA
DENUNCIA

Testigo	Victima	
Nombre		Fecha:
Apellidos		
Puesto de trabajo		
Categoría		
Centro		
Sexo:	Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>
Circunstancias que motivan la denuncia		
Descripción:		
Firma:		

Esta ficha está en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

