



Protocolo Acoso Grupo Asprodes

2023 - 2026



Redacción original:

Grupo Asprodes

Adaptación a lectura fácil:

Plena inclusión Castilla y León

Validación:

Grupo Asprodes

ÍNDICE

Página 4

¿Qué es este documento?

Página 7

Pasos del protocolo

- 1.Creación de la Comisión protocolo de acoso
- 2.La denuncia de acoso
- 3.Fase primera
- 4.El expediente informativo
- 5.Resolución del caso
- 6.Seguimiento del caso

Página 15

Duración de este protocolo

Página 16

Diccionario



¿Qué es este documento?

Este es un **protocolo** contra el acoso. Grupo Asprodes crea este protocolo para prevenir y solucionar en las empresas del grupo:

- el acoso sexual
- el acoso por **razón de género**

¿Qué es el acoso sexual?

Cualquier palabra o comportamiento relacionado con el sexo que busque atacar, intimidar o humillar a una persona.

Ejemplos de acoso sexual:

- Insinuaciones o propuestas sexuales que tú no quieres recibir.
- Comentarios desagradables o bromas sobre tu físico.
- Llamadas de teléfono o contactos por redes que tú no quieres.
- Que te envíen o te pidan fotos sexuales.
- Mensajes de correo o en redes con contenido sexual.
- Que te toquen, besen o abracen cuando tú no quieres.

Protocolo:

Documento que detalla los pasos que debe seguir una empresa o una organización en una situación.

Razón de género:

Las personas no deben ser discriminadas por identificarse como mujeres, hombres, con un género diferente con el que han nacido o por su orientación sexual.



Dentro del acoso sexual, también está el chantaje sexual. El chantaje sexual es cuando te fuerzan a hacer algo sexual bajo la amenaza de despedirte o de cambiar tus condiciones de trabajo.

Otro tipo es el acoso sexual ambiental. Es cuando una persona tiene comportamientos y actitudes que incomodan a otra persona y hace que no quiera ir o estar cómoda en su trabajo. Puede hacerlo cualquier persona de la empresa.

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

El acoso por razón de sexo es cuando una persona sufre situaciones desagradables por pertenecer a un sexo determinado. De forma habitual, son las mujeres las que sufren este tipo de acoso. El objetivo de este acoso es menospreciar y discriminar.

Algunos ejemplos de acoso por razón de género son:

- Intimidar y humillar a la persona para que se sienta mal.
- Discutir sus decisiones.
- Dar más o menos trabajo a la persona y obligarle a hacer tareas inferiores a su **grupo profesional**.
- Órdenes que son imposibles de cumplir.
- Discriminar a alguien por ser madre.

Grupo profesional:

Es el conjunto de trabajadores y trabajadoras que tienen los mismos estudios y capacidades de trabajo.



- Reírse de una persona o pensar que es menos inteligente por ser mujer.
- Dar menos trabajo o menos responsabilidad a alguien después de ser madre.

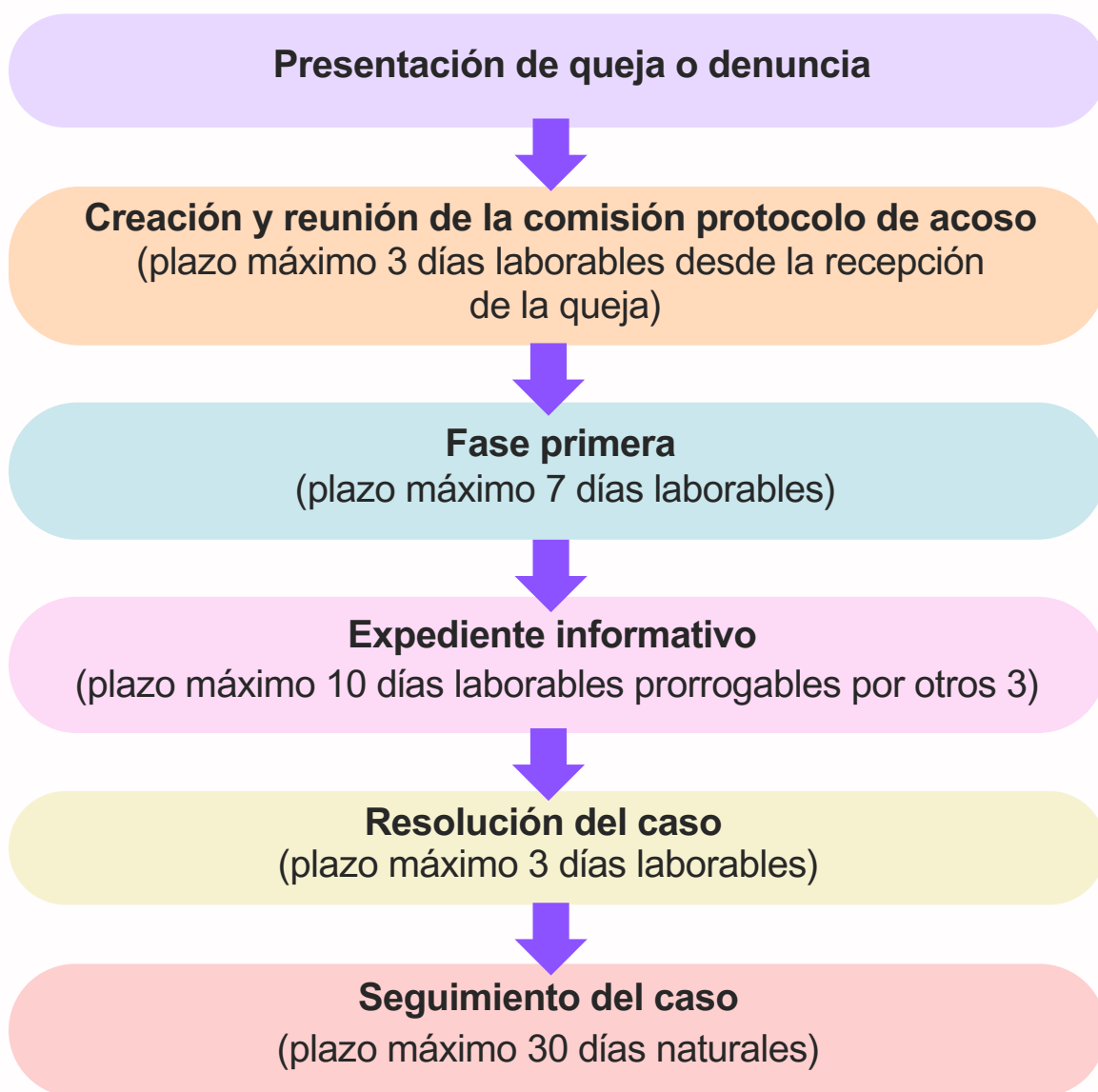
Acciones para aislar a una persona:

- Cambiarla de sitio para separarla de sus compañeros y compañeras.
- Ignorar a una persona o no hablarle.
- No dejar que se exprese o se comunique.
- Amenazar, gritar o provocar a una persona.
- Destrozar las cosas de las personas o su puesto de trabajo.
- Exigir a la persona hacer trabajos peligrosos.
- Lanzar rumores sobre una persona o ridiculizarla con burlas.
- Difundir o dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Críticas a la nacionalidad o creencias políticas de una persona.



Pasos del protocolo

Estos son los pasos y plazos para resolver la queja de denuncia:





Pasos del protocolo

1. Creación de la Comisión protocolo de acoso:

La comisión está formada por 3 personas:

- Responsable de **Recursos Humanos**.
- Una persona que trabaja en Recursos Humanos.
- Una persona del **Comité de Empresa**.

La comisión dura 4 años.

Si alguien del grupo conoce a la persona acosada, no puede participar.

2. La denuncia de acoso

Las denuncias son secretas, pero no anónimas.

Es decir, tienes que decir tu nombre y la empresa tiene la obligación de no decirlo a otras personas.

La empresa tampoco puede castigar a las personas que ponen una denuncia.

Puede poner la denuncia tanto la persona afectada como cualquier otra que sepa la situación.

La persona responsable de Recursos Humanos recibirá y gestionará la denuncia.

Recursos Humanos:

Es un departamento que se encarga de todos los temas relacionados con los trabajadores y las trabajadoras.

Comité de empresa:

Las personas no deben ser discriminadas por identificarse como mujeres, hombres, con un género diferente con el que han nacido o por su orientación sexual.



Pasos del protocolo

Hay 2 formas de presentar la denuncia:

1. Por correo electrónico a igualdad@asprodes.es

2. Por carta cerrada

a la persona responsable de Recursos Humanos.

La responsable de Recursos Humanos dará un número a cada queja para mantener la privacidad.

Después, informará a la dirección y a la Comisión del Protocolo de Acoso.

Si no sabes cómo hacer una denuncia, al final de este protocolo hay un modelo.

3.Fase primera

Esta parte es opcional

y depende de si la víctima quiere hacerlo o no hacerlo.

En esta fase, la Comisión hablará con las personas afectadas para buscar una solución rápida con la que todas estén de acuerdo.

La Comisión puede pedir consejo a personas expertas para que le ayuden.



Pasos del protocolo

En esta fase,
la Comisión tiene **7 días laborables**
para decidir algo.

Día laborable:

Es un día en el que se trabaja.

Al terminar esos días,
la comisión valora si se trata de un caso de acoso o no
y propone soluciones.

Por ejemplo: pasar a la siguiente fase
o llegar a un acuerdo.

Todo se hace rápido y en secreto,
ya que solo la comisión puede ver la información.
Si todas las personas están de acuerdo con la solución,
la comisión cerrará la denuncia.

Si la persona afectada no está de acuerdo,
se pasará a la siguiente fase.

La comisión puede saltarse esta parte
si el caso es difícil.

También pueden pasar a la siguiente parte
si la víctima no está contenta con la solución.

Si la comisión y las partes llegan a un acuerdo
escribirán un **acta** con la solución
e informarán a la empresa.

Acta:

Un documento que tiene por
escrito los acuerdos
de una reunión.



Pasos del protocolo

4.El expediente informativo

El expediente informativo es la investigación formal que se hace cuando hay una denuncia de acoso. Esta investigación debe durar como máximo 13 días laborables.

La comisión del protocolo investiga el caso. Para ello, escucha a las personas afectadas y a los testigos y pide documentos si es necesario. La comisión puede pedir ayuda a personas expertas.

Las personas a las que llama la comisión deben colaborar con la investigación.

Mientras dura la investigación, la empresa puede tomar medidas para proteger a la víctima.

Por ejemplo: separar a la persona acusada de la víctima.

Si la comisión llama a las personas afectadas, estas pueden ir acompañadas por alguien de confianza.

Todos los miembros de la comisión acordarán una decisión o la tomarán por mayoría.

Cuando termina la investigación, la comisión escribe un informe.

Si el informe dice que hay acoso, recomienda a la empresa qué medidas tomar.



Pasos del protocolo

Si el acoso es grave puede proponer el despido.
El informe también puede decir que no hay acoso,
pero decir a la empresa que tome otras medidas.
El proceso debe ser rápido
y respetar la intimidad de las personas.

5.Resolución del caso

Después de recibir el informe,
la dirección del Grupo Asprodes decidirá qué hacer
en 3 días laborables.

La dirección puede hacer 2 cosas:

1. Cerrar el caso
2. Tomar medidas

Algunas medidas pueden ser:

- Cambiar de puesto o de horario
a la persona que ha acosado
para que no coincida con la víctima.
- Sancionar a la persona que ha acosado
según las medidas previstas en el **convenio**
o en el **Estatuto de los Trabajadores**.

Convenio:

Es un documento que dice
los derechos y las obligaciones
de los trabajadores y la empresa
de un sector o una empresa
determinada.

Estatuto de los trabajadores:

Es una Ley española que dice los
derechos y las obligaciones mínimas
de los trabajadores y empresa.
Es la base de los convenios.



Pasos del protocolo

- Algunos ejemplos de sanciones:
- Cambio de puesto o ubicación.
- Suspender de empleo y sueldo.
Esto significa que durante un tiempo el empleado no trabaja y no recibe su sueldo.
- No dejar ascender durante un tiempo.
- Despedir a la persona.

La dirección informará por escrito a la persona que denunció el acoso, a la persona denunciada y a la comisión del protocolo.

También se informará a la Comisión del **plan de igualdad** y a la persona de prevención de **riesgos laborales**.

Plan de igualdad:

Documento que dice qué medidas toma la empresa para que haya más igualdad entre hombres y mujeres.

Riesgos laborales.

Es la posibilidad de que un trabajador sufra daño haciendo su trabajo.



Pasos del protocolo

La dirección hará cosas para evitar más acosos:

- Dar más formación.
- Proteger y dar ayuda psicológica a la persona que sufrió el acoso.
- Cambiar las condiciones del trabajo de la persona acosada para que se recupere si está de acuerdo.
- Formar a la persona si ha estado mucho tiempo de baja para actualizar sus conocimientos.
- Dar formación a todos en la empresa sobre el acoso.

6. Seguimiento del caso

La comisión del protocolo de acoso hará un seguimiento y un acta donde dirá si se han cumplido las medidas y si hay que tomar nuevas medidas para resolver la situación.

El seguimiento se hará durante el mes siguiente a la fecha en que se cierra el caso.

En el seguimiento se comprueba:

- Si se cumplen los acuerdos.
- Si las medidas tomadas funcionan.



Pasos del protocolo

El acta se envía a:

- Los jefes de la empresa.
- Los representantes de los trabajadores.
- La persona encargada de la seguridad en el trabajo.
- La comisión de igualdad.

Duración de este protocolo

El protocolo tiene una duración de 4 años desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Aunque exista este protocolo, la víctima de acoso puede denunciar si lo desea a:

- **La Inspección de Trabajo**
- **La Seguridad Social**
- Los juzgados civiles
- Los juzgados laborales
- Los juzgados penales

Inspección de trabajo:

estudia a una empresa con el objetivo de saber si cumple las normas laborales, de seguridad, fiscales y de protección.

Seguridad social:

Es un servicio público que paga prestaciones o ayudas como el paro o la jubilación.



Diccionario

Acta: Un documento que tiene por escrito los acuerdos de una reunión.

Comité de empresa: Las personas no deben ser discriminadas por identificarse como mujeres, hombres, con un género diferente con el que han nacido o por su orientación sexual.

Convenio: Es un documento que dice los derechos y las obligaciones de los trabajadores y la empresa de un sector o una empresa determinada.

Día laborable: Es un día en el que se trabaja.

Estatuto de los trabajadores: Es una Ley española que dice los derechos y las obligaciones mínimas de los trabajadores y empresa. Es la base de los convenios.

Grupo profesional: Es el conjunto de trabajadores y trabajadoras que tienen los mismos estudios y capacidades de trabajo.

Inspección de trabajo: estudia a una empresa con el objetivo de saber si cumple las normas laborales, de seguridad, fiscales y de protección.

Plan de igualdad: Documento que dice qué medidas toma la empresa para que haya más igualdad entre hombres y mujeres.

Protocolo: Documento que detalla los pasos que debe seguir una empresa o una organización en una situación.

Razón de género: Las personas no deben ser discriminadas por identificarse como mujeres, hombres, con un género diferente con el que han nacido o por su orientación sexual.

Riesgos laborales: Es la posibilidad de que un trabajador sufra daño haciendo su trabajo.

Recursos Humanos: Es un departamento que se encarga de todos los temas relacionados con los trabajadores y las trabajadoras.

Seguridad social: Es un servicio público que paga prestaciones o ayudas como el paro o la jubilación.

GRUPO
ASPRODES