

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) 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 ese compromiso, Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) 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 Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de 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 Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) exige de todas las personas que integran su organización que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que 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 Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y 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 todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración del personal laboral de la organización, cumpliendo así con lo dispuesto en el art. 48 Ley Orgánica 3/2007.

Firmado en Granada, a 2 de agosto de 2023.

Fdo.: Karima El-Harchi Biro

Firmado por KARIMA EL HARCHI BIRO, EL
02-08-2023, EN REPRESENTACIÓN DE
ASOCIACIÓN ALDAIMA, CIF G 18477836, con
un certificado emitido por AC
Representación

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO DE ASOCIACIÓN ANDALUZA DE APOYO A LA INFANCIA (ALDAIMA)

En Granada, a 4 de agosto de 2023, reunidas, por una parte, la representación de la entidad, por otra, la representación de los trabajadores/as.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la obligación de las organizaciones de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo, la Dirección de la entidad y la representación de los trabajadores y las trabajadoras acuerdan constituir una Comisión Permanente en base al compromiso adquirido con fecha 2 de agosto de 2023.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

PRIMERO: Constituir la Comisión que, con carácter general se ocupará de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, mediante la elaboración de un protocolo de acoso, donde se establezcan distintas medidas para evitar el acoso sexual o por razón de sexo. Para ello se expresará el compromiso de Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) y de la representación de los/las trabajadores/as para realizar el seguimiento y evaluación del PROTOCOLO DE ACOSO.

La composición será paritaria entre la entidad y la Representación de trabajadores y trabajadoras (observando las reglas de legitimación contenidas en el art. 5 RD 901/2020), pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz, pero sin voto.

Composición:

D/Dña. KARIMA EL HARCHI BIRO en
representación de la entidad.

D/Dña. INÉS GONZÁLEZ VARO en
representación de los/las trabajadores/as.

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión de Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima)

En Granada, a 4 de agosto de 2023.

Firmado:

	
Por parte de la entidad	Por parte de los/las trabajadores/as
Nombre y DNI: KARIMA EL HARCHI BIRO, DNI 24278657 H	Nombre y DNI: INÉS GONZÁLEZ VARO DNI 45740781 Z

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 MARÍA PÉREZ DE MORA, habiendo sido designado/a por Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) 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, manifiesta su 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.
- 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, declara que ha sido informado/a por Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia (Aldaima) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Granada, a 7 de agosto de 2023



Fdo.: MARÍA PÉREZ DE MORA

DNI. 76749059Z

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN

ALDAIMA

FECHA: 08 de agosto de 2023



ÍNDICE

- I. Declaración de Principios**
- II. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo**
 - 1. Introducción**
 - 2. Objetivo del protocolo**
 - 3. Sector Actividad de la entidad**
 - 4. Declaración de Principios de Aldaima**
 - 5. Ámbito de aplicación**
 - 6. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo**
 - 7. Tipología de acoso sexual**
 - 8. Tipología de acoso por razón de sexo**
 - 9. Sanciones disciplinarias**
 - 10. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual**
 - 11. Violencia de género**
 - 12. Plazo de vigencia protocolo de acoso**
- III. Anexos.**

1. Declaración de Principios

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la Igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En este contexto se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La violencia contra las mujeres se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan tanto en el ámbito público como privado y constituye una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al Trabajo.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas firmantes en representación de la entidad y de la parte de los trabajadores afirmamos tajantemente que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso sexual ni por razón de sexo en el trabajo, comprometiéndose a asegurar que su persona disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de esta entidad.

Así esta Institución determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico.

II. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Introducción

En el estudio del acoso sexual y/o por razón de sexo debe tomarse en consideración la **normativa internacional, la europea y la estatal**.

A nivel **internacional**, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N°35, y la Plataforma de Acción de Beijing.

Desde el ámbito de la **Unión Europea**, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la entidad. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

A nivel **estatal**, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, las cuales son, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, E.T.- para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española –C.E.-, el propio E.T., la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales en adelante, LPRL, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –en adelante, LOI-; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –en adelante, LRJS- y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4

de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –en adelante, LISOS-. Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal –CP-.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la C.E. como la dignidad profesional y personal (artículo 10 C.E.) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -acoso sexual y/o por razón de sexo- (artículo 14 C.E.), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (artículo 15 C.E.), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 C.E.), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del artículo 4.2. E.T., referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del artículo 5 E.T.; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del artículo 17 E.T., la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del artículo 18 E.T., la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del artículo 50 E.T. en ocasiones única tutela de la víctima- y el artículo 54 E.T., referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –artículo 46 LOI- y la obligación de las organizaciones de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la entidad -artículo 48 LOI-. Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que todas la entidades comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben 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 interrelación entre LOI y LPRL queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el artículo 8.13 y el 8.13.bis LISOS –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

En el ámbito de la jurisdicción social, el artículo 96 LRJS, relativo a la prueba de indicios y el artículo 180.4 LRJS referente a las medidas cautelares resultan

fundamentales para la tutela del acoso, y el artículo 183 LRJS en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto del concepto de acoso del artículo 172 ter CP y muy especialmente de la tipificación de acoso sexual del artículo 184 CP.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

2. Objetivo del Protocolo

Los objetivos del protocolo son los siguientes:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la entidad frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la entidad se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Sancionar en su caso a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Aportar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o re victimización y facilitarle en su caso el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

3. Sector actividad de la entidad

Aldaima es una organización que trabaja por los derechos de la infancia y la adolescencia en dificultad social.

4. Declaración de principios

Aldaima, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así, Aldaima se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de 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 es necesario que todas las personas que integran nuestra organización asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que 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.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5. Ámbito de aplicación

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a toda la plantilla de la entidad, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas que mantengan cualquier tipo de vinculación laboral con la entidad.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o cibera coso).
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

7. Tipología de acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

8. Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

9. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio aplicable:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días, tal y como recoge el art 100 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores

Si el acoso se produjera de una persona ajena a la entidad (cliente, proveedores...), la persona acosada podrá no atender más a esa persona o no tratar con ella.

Si el acoso se produjera por parte de la dirección de la entidad, deberá ser comunicado de inmediato a la administración competente.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la entidad y de la sociedad.

10. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección: María Pérez de Mora. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

A) Normas básicas del procedimiento:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

- Todas las actuaciones de la persona designada como responsable 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 éstas formular alegaciones.
- 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.

B) Procedimiento informal:

Este procedimiento pretende en la fase preliminar resolver cualquier situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción del proceso que la víctima de acoso puede llegar a sufrir y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la figura designada como instructora.

Se inicia cuando María Pérez de Mora tenga conocimiento de la situación de acoso.

María Pérez de Mora será quien reciba las posibles denuncias mediante la entrega en mano de la denuncia, debiendo ésta entregar un acuse de recibo a la persona denunciante.

Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a esta comunicación.

Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La víctima, si así lo desea, tratará únicamente con María Pérez de Mora una vez iniciado el procedimiento.

Una vez escuchadas ambas partes con objetividad, la instructora estimará la conveniencia de la apertura de un expediente informativo o de cualquier actuación que permita la resolución de la situación de acoso.

Después de la valoración por parte de la persona instructora y atendiendo a la complejidad del caso, María Pérez de Mora podrá directamente abrir el procedimiento formal más exhaustivamente. Todo el procedimiento será

confidencial protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas que intervienen en el mismo.

En el caso de decidir no pasar al procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

C) Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la instructora María Pérez de Mora, la dirección de Aldaima adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Aldaima separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En función de las circunstancias, se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador, o en caso de no ser posible la separación se estipulará la adopción de medidas preventivas para la protección de la víctima de la persona agresora.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar a Aldaima. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la entidad, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección.

Se activará una fase instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con María Pérez de Mora, una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

María Pérez de Mora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso durante la instrucción del procedimiento. María Pérez de Mora está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Aldaima a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, María Pérez de Mora, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la entidad, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

11. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a Aldaima a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidad de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombre sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica,

incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo, etc. Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde Aldaima se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Protocolo de Acoso, y Prevención de Riesgos Laborales de Aldaima.
2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN: Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de Aldaima sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación, Aldaima realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género, el cual se debe hacer llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.
3. ACCIONES FORMATIVAS: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a toda la plantilla.
4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, Aldaima iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:
 - Sentencia por la que se condene al agresor.

- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Conforme a lo dispuesto en el art. 21 LO 1/2004, la trabajadora víctima tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Se ha de tener finalmente en cuenta que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la entidad a la mayor brevedad.

12. Plazo de vigencia del protocolo de acoso

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad, manteniéndose vigente hasta futuras revisiones.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- 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 legal 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 entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la inspección de trabajo y de la seguridad social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal

En Granada, a 08 de agosto de 2023

FIRMADO POR LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN:

Por representante de la entidad:

Por representante de las y los trabajadores:

Karima El Harchi Biro



Inés González Varo



ANEXOS

- ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA
- ANEXO II: RESUMEN GRÁFICO DEL PROCEDIMIENTO.
- ANEXO III: INFORMACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO.
- ANEXO IV: PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO DE ACOSO
- ANEXO V: GUÍA DE REGISTRO VOLUNTARIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO
- ANEXO VI: MODELO CARTA COMUNICACIÓN DE SANCIÓN

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la entidad:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

VI. Solicitud

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Aldaima

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO II. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO.



ANEXO III.INFORMACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

✓ Derecho a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores).

✓ Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo (art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores),

✓ 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. 58, y art. 165 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional Única del Real Decreto 1335/2005).

✓ Derecho a la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores).

✓ 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.

✓ 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).

✓ Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora (arts. 165, 270 y 299 de la Ley General de la Seguridad Social).

ANEXO IV: PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO DE ACOSO

El procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

ANEXO V: GUÍA DE REGISTRO VOLUNTARIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO

ENLACE AL QUE ACCEDER:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

El primer paso es darse de alta en la plataforma con certificado digital o con sistema clave. Una vez hecho esto nos vamos al MENÚ DE LA IZQUIERDA: ACCEDER A TRAMITACIÓN (ELEGIR CON CERTIFICADO DIGITAL O CON CLAVE)

Una vez que se ha accedido a la plataforma, en el menú de la izquierda nos dirigimos a CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD SIN CÓDIGO (NUEVO ACUERDO)

The screenshot shows the REGCON website interface. At the top, there is a header with the Spanish flag, the text 'Y ECONOMÍA SOCIAL', and the 'REGCON' logo. Below the header, there is a navigation menu on the left with the following items: 'PÁGINA PRINCIPAL', 'Bandeja de Entrada', 'Notificaciones', 'Borradores', 'CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO AUTORIDAD LABORAL', 'ACUERDOS', 'Denuncia', 'Denuncia y Promoción de Negociación', 'Promoción de Negociación', 'CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, SIN CÓDIGO (Nuevo Acuerdo)', 'Convenio colectivo', 'Adhesión a convenio colectivo', 'Acuerdos de fin de huelga', 'Extensión de convenio', 'Acuerdo marco', 'Acuerdo sectorial sobre materias concretas', 'Acuerdos interprofesionales', 'Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitario o mundial (art. 2.1g)', 'Plan de Igualdad acordado con los representantes de las personas trabajadoras', 'Plan de Igualdad no acordado con los representantes de las personas trabajadoras', 'Otros acuerdos inscribibles (art. 2.1b)', 'Acuerdo de funcionarios públicos', 'Acuerdo o pacto mixto de funcionarios públicos y personal laboral', 'Acuerdo de interés profesional de usuarios autónomos', 'rdos derivadas de su Convenio', and 'da Comisión Paritaria'. The main content area shows 'Inicio' and 'Bandeja de entrada' in red text. Below this, there is a large empty box with a black border, and the text 'Notificaciones' in red. At the bottom right, there is a table with columns for 'NOTIFICACIONES', 'ID', and 'FECHA'. The first row shows 'Convenio ID65DR24' and the date '14/07/20'.

En la siguiente pantalla dar clic a convenio o acuerdo de eficacia limitada y acuerdos de empresa para su depósito (**incluye MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**)

Bandeja de Entrada
Notificaciones
Borradores

CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO AUTORIDAD LABORAL

ACUERDOS
Denuncia
Denuncia y Promoción de Negociación
Promoción de Negociación

CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, SIN CÓDIGO (Nuevo Acuerdo)

Con Antecedentes
CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, CON CÓDIGO (Texto Nuevo)
Garantía-Revisión Salarial(Tablas Salariales)
Modificación
Prórroga
Acuerdos Parciales
Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad
Acuerdos derivados de su Convenio
Acuerdo Comisión Paritaria
Calendario Laboral
Pronunciamientos de los Tribunales

Los campos obligatorios aparecen marcados con *.

Datos de registro de acuerdo

Ámbito del Acuerdo

A continuación seleccione la naturaleza en función del ámbito (EMPRESA o SECTOR) asociado al acuerdo que desea registrar *:

EMPRESA

- CONVENIO COLECTIVO
- ADHESIÓN A CONVENIO COLECTIVO
- ACUERDOS DE FIN DE HUELGA
- ACUERDOS EN EMPRESAS ESPAÑOLAS DE DIMENSION COMUNITARIA O MUNDIAL (ART. 2.1g)
- PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
- PLAN DE IGUALDAD NO ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
- OTROS ACUERDOS INSCRIBIBLES (ART. 2.1h)
- ACUERDO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS
- ACUERDO O PACTO MIXTO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PERSONAL LABORAL
- ACUERDO DE INTERÉS PROFESIONAL DE USUARIOS AUTÓNOMOS
- CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA Y ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D.A.2ª)**
(Incluye MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO)

SECTOR

- CONVENIO COLECTIVO
- ADHESIÓN A CONVENIO COLECTIVO
- ACUERDOS DE FIN DE HUELGA
- EXTENSIÓN DE CONVENIO
- ACUERDO MARCO
- ACUERDO SECTORIAL SOBRE MATERIAS CONCRETAS
- ACUERDOS INTERPROFESIONALES
- OTROS ACUERDOS INSCRIBIBLES (ART. 2.1h)
- CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA PARA SU DEPÓSITO (D.A.2ª)

Le damos a siguiente y damos clic a **EL ACUERDO DE EMPRESA CONTIENE MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

PÁGINA PRINCIPAL
Bandeja de Entrada
Notificaciones
Borradores

CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO AUTORIDAD LABORAL

ACUERDOS
Denuncia
Denuncia y Promoción de Negociación
Promoción de Negociación

CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, SIN CÓDIGO (Nuevo Acuerdo)

Con Antecedentes
CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS, PLANES DE IGUALDAD, CON CÓDIGO (Texto Nuevo)
Garantía-Revisión Salarial(Tablas Salariales)
Modificación
Prórroga
Acuerdos Parciales
Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad
Acuerdos derivados de su Convenio

Castellano | Catalán | Euskera | Gallego | Valenciano
LORETO PANADERO MUÑOZ
CV

Correspondencia códigos nuevos y antiguos | Mi perfil | Baja | Cerrar sesión

REGCON
REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Inicio | Datos de registro de acuerdo

Datos de registro de acuerdo

EMPRESA:

- EL ACUERDO DE EMPRESA CONTIENE UN CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTADUTARIO COMPLETO
- EL ACUERDO DE EMPRESA CONTIENE MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- OTROS

Anterior Limpiar Siguiente

A continuación, SELECCIONAR EL ÁMBITO GEOGRÁFICO DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Seguidamente, CUMPLIMENTAR TODOS LOS DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA Y ADJUNTAR EL PROTOCOLO EN PDF

Y cuando estén cumplimentados TODOS LOS DATOS simplemente se le da a ENVIAR, la plataforma generara un código y cuando el protocolo este registrado la Administración LO COMUNICARA MEDIANTE UN CORREO ELECTRÓNICO.

ANEXO VI: MODELO CARTA COMUNICACIÓN DE SANCIÓN

Carta de sanción por acoso

A _____ (Día, mes y año).

_____ (Nombre o razón social de la entidad)

_____ (Domicilio de la entidad o centro de trabajo)

_____ (CIF/NIF)

_____ (Nombre y apellidos del trabajador)

Muy Señor mío o Señora mía:

El régimen sancionador, como especificación de una parte del poder de dirección de la organización a que se refiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, en tanto aspecto universalmente considerado como fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de toda entidad, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos tanto de ésta como de los propios trabajadores.

Esta entidad, en fecha _____ (fecha en que la entidad ha conocido los hechos), ha entrado en conocimiento de la comisión por Ud. de una conducta, que más abajo se describirá detalladamente, que le obliga a tomar una medida disciplinaria, la cual, si bien podría llegar a la sanción de despido disciplinario, por estar así previsto normativamente, no se ha estimado oportuno en esta ocasión alcanzar tal grado de gravedad dados los antecedentes que de Ud. tenemos, así como a la vista de las circunstancias que rodean la mencionada conducta por Ud. observada.

Con y de las acciones que la persona interesada, puedan ejercer en el indicado ámbito, es lo cierto que Ud., el día _____ (fecha o, si es un tiempo más dilatado, consignarlo así, aunque sea por aproximación), mantuvo una actitud intolerable desde todos los puntos de vista con D./Dña. _____ (nombre y apellidos de la persona acosada), empleado/a de esta entidad, actitud solo calificable de acoso sexual evidente y acreditado.

Dicha conducta evidencia, además de una falta total de respeto y consideración hacia la dignidad de otra persona, las mismas faltas de respeto y consideración

para con esta entidad, dentro de la cual crea Ud. o, al menos, lo ha intentado claramente, un ambiente de trabajo desagradable que repercute o puede repercutir, tanto en la normal convivencia de quienes aquí prestamos nuestros servicios, como en la fama de esta entidad, en su economía y en su productividad.

La indicada conducta es constitutiva de un incumplimiento **grave** y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas siempre por la buena fe, tiene para con esta entidad, de acuerdo con lo que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores citado y establece el artículo _____ (*artículo concreto del convenio colectivo aplicable*) del Convenio Colectivo de _____ (*convenio colectivo aplicable y fecha del mismo*). (si lo hubiere)

Acreditada la conducta de acoso, esta entidad ha tomado la decisión de sancionarle a Ud., por la comisión de una falta **leve (o grave o muy grave)**, con _____ (*indicar la sanción que se impone detalladamente*), que, como podrá Ud. comprobar, ni constituye multa de haber, ni minoración de sus tiempos de vacaciones o descansos, medidas prohibidas por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores mencionado; dicha sanción impuesta tendrá efectos a partir del día _____ (*fecha de efectos de la sanción*) incluido, fecha a partir de la cual deberá Ud. _____ (*indicar el concreto proceder que debe observar el trabajador sancionado*).

Asimismo, se ha informado de esta medida disciplinaria a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 64.4 c) del reiterado Estatuto. (si la hubiera) de informar a dicha representación.

Rogándole que, a los exclusivos efectos de constancia de la recepción por Ud. de esta comunicación, firme un duplicado de la misma, le saluda atentamente.

La entidad _____ (*Nombre y apellidos del Gerente, Director, apoderado*)

Recibí
D./Dña. _____ (*Nombre y apellidos del/de la trabajador/a sancionado/a*)

(en caso de que la persona trabajadora no quiera firmar)

La persona trabajadora no quiere firmar la recepción de la carta de sanción, por lo que, a ruego de la entidad, firman, en calidad de testigos de ello,

D./Dña. _____ (*Nombre y apellidos del testigo*)



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Delegación Territorial en Granada.

Convenio o Acuerdo: Asociación Andaluza de Apoyo a la Infancia, Aldaima

Expediente: 18/17/0196/2023

Fecha: 25/08/2023

Asunto: COMUNICACIÓN DE DEPÓSITO

Destinatario: KARIMA EL HARCHI BIRO

Código 18101802172023.

Visto el texto del **ACUERDO DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO)** de la **ASOCIACIÓN ANDALUZA DE APOYO A LA INFANCIA ALDAIMA**, acordado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 23 de agosto de 2023 ante el Registro Telemático de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), y de conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Junta de Andalucía en Granada.

ACUERDA:

ÚNICO: Ordenar el depósito del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

EL JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL,
JESUS NAVAJAS TRUJILLO

FIRMADO POR: JESUS NAVAJAS TRUJILLO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida



EDIFICIO ADMINISTRATIVO "ALMANJÁYAR"
Avda. Joaquina Eguaras, 2 -18013 Granada
Código DIR3: A01013953

CSV : RCC-95c8-377f-7788-329c-dd7c-cb61-84b4-9add

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JESUS NAVAJAS TRUJILLO | FECHA : 25/08/2023 08:06 | NOTAS : F