

II PLAN DE IGUALDAD

2021-2025
ADAVAS



ÍNDICE

	PÁG.
COMPROMISO de puesta en marcha del II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.	
Presentación	2
Introducción	3
CONTENIDO DEL II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.	
1. Diagnóstico de ADAVAS en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	4
2. Programa de Actuación del II Plan de Igualdad de ADAVAS	6
2.1 Ámbito de aplicación	6
2.2 Vigencia	7
2.3 Objetivos Generales	7
2.4 Estrategias y acciones	7
2.5 Implementación, Desarrollo y Sistema de Evaluación del II Plan de Igualdad	11
2.6 Calendario	12
3. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral	13

COMPROMISO DE PUESTA EN MARCHA DEL II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.

Presentación.

ADAVAS es una asociación sin ánimo de lucro creada en 1991 y declarada de Utilidad Pública en el año 2000. Según recogen sus estatutos, los fines principales de la asociación son:

- ✓ Promover, impulsar y potenciar toda clase de actividades dirigidas a la atención integral de víctimas de violencia sexual o de género, con el fin de prestarles asesoramiento, orientación, soporte emocional, asistencia e información sobre la realidad de las agresiones sexuales o violencia de género, con independencia de la edad y/o la procedencia.
- ✓ Promover y efectuar cuantas actividades sean precisas para la sensibilización, concienciación, investigación, estudio, formación y prevención de la violencia sexual o de género. Dar a conocer y difundir tales propósitos, mediante actividades de información y formación a la colectividad ciudadana, a través de cualquier medio de difusión pública.

Hoy día, los fines de la asociación son los mismos, pero intensificados y actualizados según la evolución de la problemática social, dado que las agresiones sexuales y los malos tratos, a pesar de la constante lucha, siguen produciéndose en base a la raíz que los sustenta, y que no es otra que la desigualdad real entre las mujeres y los hombres.

Dentro de los valores que definen la filosofía de ADAVAS, y que resulta la base del trabajo, están la Igualdad y la no discriminación de las personas. Es por ello, y actuando en coherencia con los principios de género, igualdad, democracia y respeto a la individualidad que se presenta el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ADAVAS.

Este Plan, es el resultado directo de un proceso de consenso y participación de todas las personas que forman parte de ADAVAS. Supone una herramienta que, a través de sus objetivos y actuaciones sostenidas y articuladas en el tiempo, responde al compromiso de ADAVAS con la Igualdad.

Introducción.

Desde ADAVAS, se contribuye con los recursos humanos y materiales con los que se cuenta a la erradicación de la Violencia Sexual y cualquier otra forma de Violencia de Género. Para ello, se llevan a cabo todo tipo de actuaciones encaminadas a la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y al empoderamiento de los colectivos más vulnerables. Además de la principal línea de actuación, que es el programa de origen, la asistencia especializada e integral a víctimas de Violencia Sexual o cualquier otra forma de Violencia de Género, se desarrollan diversos programas en las líneas de Sensibilización, Prevención, Formación, así como también Promoción del Voluntariado.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un *Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Las entidades del Tercer Sector como ADAVAS, tienen unos valores y fines que alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de Igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres(LOIEMH), ADAVAS reflexionó sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de Igualdad que se vivía en su organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan de Igualdad en ADAVAS dado que el número de trabajadoras en plantilla es significativamente menor al número de trabajadores/as en que la LOIEMH 3/07 obliga a las organizaciones a aplicar los planes de igualdad y aun sabiendo que ADAVAS, la conforman desde sus inicios fundamentalmente mujeres, se considera necesario ponerlo en marcha.

El Plan de Igualdad supone para ADAVAS una clara inversión que introduce en la asociación formas innovadoras de gestión y mejora de su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la misma. El Plan de Igualdad permite un mejor conocimiento de la asociación y una optimización de los recursos humanos, lo que redundará en la mejora de la calidad de los programas que desarrolla ADAVAS.

Por las razones expuestas, a fin de dar cumplimiento a dicho COMPROMISO, ADAVAS acuerda:

Primero. *Aprobación y ámbito de aplicación.*

1. Se aprueba el II Plan de Igualdad de ADAVAS.
2. El texto completo del Plan estará disponible, de manera que todas las personas que forman parte de la Asociación tengan acceso al mismo.

Segundo. *Habilitación reglamentaria.*

Se faculta a las personas responsables del II Plan de Igualdad de ADAVAS para llevar a cabo cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

Tercero. *Entrada en vigor.*

Dada cuenta que los Órganos Directivos de la Asociación aprobaron en su día el desarrollo del Plan de Igualdad de ADAVAS en la asamblea general y su puesta en marcha con la máxima celeridad y necesariamente en el ejercicio 2021. El presente Acuerdo, surtirá efectos el día siguiente al de su firma por parte de las personas responsable del II Plan de Igualdad de ADAVAS.

CONTENIDO DEL II PLAN DE IGUALDAD ADAVAS.

1. Diagnóstico de ADAVAS en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Entidad, características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. y con las siguientes herramientas de apoyo:

- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos* Instituto de la Mujer (2008);
- *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social*, Plataforma de ONG de Acción Social, Federación de Mujeres Progresistas (2010)
- *Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de planes de igualdad* Fundación Mujeres (2011) Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad.

ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CONVENIO DE REFERENCIA CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENICIÓN SOCIAL 2022-2024	Contempla medidas que favorecen la Igualdad de Oportunidades: Reducción de jornada y jornada a tiempo parcial, destacando la reducción de jornada por motivo de cuidado de persona dependiente a su cargo. Licencias y permisos retribuidos, por razones personales tales como matrimonio o pareja de hecho de igual o distinto sexo, cuidado de un/ una menor o persona dependiente, o maternidad y lactancia. Excedencias, como la excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia. Ordenación del tiempo de trabajo: jornadas de 39h semanales y garantía de un descanso de al menos 36 horas sin interrupción. Protección de la maternidad: reducción de la jornada de trabajo, cambio temporal del puesto o flexibilidad en el horario laboral.	Establecer un sistema de evaluación de las medidas en el marco de la Igualdad. Revisar el lenguaje no-sexista en el texto del Convenio Colectivo. Revisar las medidas en el marco de la Igualdad de Oportunidades recogidas en el convenio.

ÁREA DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA		Plantilla feminizada	Formar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, incidiendo en aspectos como medidas de discriminación positiva en el empleo.
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS	Selección de la plantilla	El proceso de selección asegura el acceso al centro en igualdad de condiciones.	Seguir garantizando la formación en Igualdad de Oportunidades al personal encargado de la selección.
	Contratación de personal	Porcentaje muy alto de mujeres trabajadoras y colaboradoras con respecto a hombres (actualmente el 83% son mujeres).	Seguir garantizando la Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección a través de estrategias de discriminación positiva.
	Clasificación profesional	Las trabajadoras pertenecen todas a las categorías Profesionales.	Seguir garantizando la no segregación horizontal por razón de sexo a partir de una política de recursos humanos con perspectiva de género.
	Formación	Se realizan numerosas acciones formativas en Igualdad de Oportunidades.	Introducir la Política de Igualdad de ADAVAS en la formación inicial del personal contratado.
		Se posibilita la realización de acciones formativas dentro del horario de trabajo (según convenio).	Asegurar el acceso a la formación a todas las categorías profesionales a través de la mejora de los canales de comunicación.
			Seguir garantizando la formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades.
	Promoción	Las mujeres acceden en Igualdad de Oportunidades a puestos directivos. El 100% de los puestos directivos son ocupados por mujeres.	Facilitar el desarrollo profesional con la promoción de un plan de formación que potencie las habilidades y competencias del personal.
	Retribución	Se percibe que la retribución se hace desde	Seguir garantizando que la retribución salarial se haga desde

	salarial	Criterio de s de Igualdad.	Criterio de s de Igualdad.
--	----------	----------------------------	----------------------------

ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	Se recogen medidas específicas en el Convenio Colectivo Regulador de Relaciones Laborales.	Difundir las medidas de conciliación recogidas en el convenio de manera que el desarrollo profesional sea compatible con la atención a responsabilidades familiares.
SALUD LABORAL	No existe discriminación en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral, se han establecido medidas específicas destinadas a proteger la maternidad. Se pueden introducir mejoras en relación a prevención del acoso. Pese a que la plantilla está muy feminizada, hay que de tener en cuenta futuras incorporaciones de hombres a la Entidad.	Establecer las medidas necesarias para luchar contra el acoso psicológico y/o sexual dentro del entorno laboral de los centros de trabajo.
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Se supervisa el uso no sexista del lenguaje. Se desarrollan acciones de comunicación y sensibilización fuera de la Entidad.	Seguir fomentando la cultura de la igualdad dentro de la Entidad, mejorando los canales de comunicación internos. Fuera de la Entidad, reforzando la identidad, la imagen y valores que la caracterizan.

2. Programa de Actuación del II Plan de Igualdad de ADAVAS.

El programa se ha elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de Igualdad.

2.1 Ámbito de aplicación.

El segundo Plan Estratégico para la Igualdad es de aplicación para la Entidad ADAVAS y por consiguiente, engloba a la totalidad de personas que forman parte de la Entidad.

2.2 Vigencia.

El II Plan de Igualdad ADAVAS se estructura como un conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo.

Tendrá una vigencia inicial desde el 01-03-2021 a 01-03-2025.

Se entiende que los objetivos descritos en el Plan podrán ser alcanzados de manera progresiva en los próximos tres años y ligado a un proceso de Evaluación continua.

El contenido del Plan deberá ser renovado, por tanto, transcurridos tres años desde su firma y a partir de los resultados de la Evaluación.

2.3 Objetivos Generales.

Los objetivos que se marca ADAVAS con la implantación del II Plan de Igualdad son:

- Adquirir formalmente el compromiso de promover la Igualdad de Oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde la Asociación ADAVAS.
- Incorporar de manera plena y activa el principio de Igualdad de Oportunidades en ADAVAS.
- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015 - 2017 por el que se rige la Entidad ADAVAS.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de Igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo de la Asociación.
- Promover e implantar dentro ADAVAS un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en los programas y actuaciones que desarrolle la Asociación.
- Desarrollar e incorporar medidas concretas que favorezcan, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de ADAVAS, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- Contribuir a la concienciación social del entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo,

la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el Acoso Sexual y la Violencia de Género.

2.4 Estrategias y acciones.

En consonancia con los objetivos generales planteados, ADAVAS desarrolla el I Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de intervención:

ÁMBITO CORPORATIVO. Referido a los fines de la Asociación, relaciones institucionales, órganos de representación de la Entidad, y políticas de comunicación y difusión de ADAVAS

Objetivos específicos:

- Favorecer la participación e implicación de todas las personas que forman parte de ADAVAS en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano.
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

Acciones:

- Tratándose de una asociación feminista, resulta ineludible la sensibilización y formación continua en materia de Igualdad dirigida a todas las personas que mantienen vínculos con la Entidad.
- Revisión de los Estatutos de ADAVAS para mejorar tanto en la forma como en el contenido especificaciones relativas a la Igualdad de género.
- Revisión de las publicaciones generadas por la ADAVAS: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, participación en redes sociales..., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la Entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.
- Incluir transversalmente la Igualdad de género en el diseño y desarrollo del Plan Estratégico de ADAVAS.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen tanto a nivel provincial, autonómico, estatal o internacional.

ÁMBITO DE RELACIONES. Referido a la estructura de los recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios de ADAVAS.

Objetivos específicos:

- Difundir la cultura de la Igualdad y sus beneficios dentro de la Entidad.
- Promover acuerdos entre el personal de la Asociación y la Junta Directiva para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre las trabajadoras, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Entidad.
- Favorecer una buena vía comunicación entre el Voluntariado y la Junta Directiva de ADAVAS que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

Acciones:

- Creación de una Comisión de Igualdad en ADAVAS.
- Diseño de sesiones formativas sobre Igualdad y su relación con los distintos procesos de las actividades y programas.
- Difusión del Plan de Igualdad, haciendo llegar su contenido a todo el personal contratado, colaborador, voluntariado y socios/as.

Área de selección/promoción de personal:

- Ofertar los puestos de trabajo vacantes de ADAVAS nombrándolos en masculino y en femenino.

Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de la Junta Directiva, personal y voluntariado en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc) que favorezcan la conciliación laboral y familiar y que no perjudiquen a otros/as trabajadores/as ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.
- Formar personas vinculadas con ADAVAS en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los hombres se sientan parte implicada en estas medidas.
- Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.

Área de condiciones de trabajo y política salarial:

- Vigilar que ante la posible incorporación de un hombre a la Entidad se mantiene la política de Igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Entidad.
- Difusión de buenas prácticas y sensibilización a las personas que forman parte de ADAVAS frente al Acoso Sexual.
- Definir medidas y protocolos que permitan detectar situaciones de discriminación por razones de sexo (incluyendo al alumnado en prácticas y el personal voluntario de la Asociación).
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de Acoso Sexual o por razón de sexo.

Área de Salud laboral:

- Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
- Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.

ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN ADAVAS. Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

Objetivos específicos:

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por ADAVAS en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de los servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Acciones:

- Hacer un estudio diagnóstico de la situación de los/as beneficiarios/as que acuden a ADAVAS, en cualquiera de sus ámbitos de asistencia (psicológico, jurídico y social) con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres.
- Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en el recurso de asistencia psicológica tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos/as, embarazo, estereotipos de tratamiento...).
- Realizar acciones de sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan de tratamiento a las víctimas que reciben asistencia de ADAVAS, participantes en los programas de prevención o beneficiarios/as de cualquier otro Programa que desarrolle ADAVAS, (Asignación de roles familiares, cuidado de hijas e hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso...).

Personas implicadas

Personas vinculadas la Asociación; lo que incluye socias, (con especial hincapié en las personas que forman parte de la Junta Directiva ya que representan a la Entidad), personal laboral, voluntariado, alumnado en prácticas, colaboradores/as habituales, simpatizantes, personas beneficiarias de los programas que desarrolla ADAVAS.

2.5 Implementación, Desarrollo y Sistema de Evaluación del II Plan de Igualdad de ADAVAS.

Consiste en un proceso de recogida de información del Plan, sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Asociación.

Evaluación interna.

La Comisión de Igualdad en ADAVAS, constituida con carácter estable para la Promoción de la Igualdad en la asociación, estará formada por las siguientes personas:

1 Junta Directiva

1 Voluntariado

1 Personal contratado por ADAVAS

Estas personas estarán formadas suficientemente en evaluación de programas, se reunirán como mínimo dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, sin perjuicio de otras posibles convocatorias de reuniones de carácter extraordinario.

Evaluación participativa

Se tendrá en cuenta la opinión del mayor número de personas posible vinculadas con ADAVAS, (el voluntariado que colaboran con la Entidad pueden aportar información de valor).

A lo largo del período de vigencia de este II Plan de Igualdad ADAVAS, se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas. Se revisará anualmente hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado, marzo de 2025.

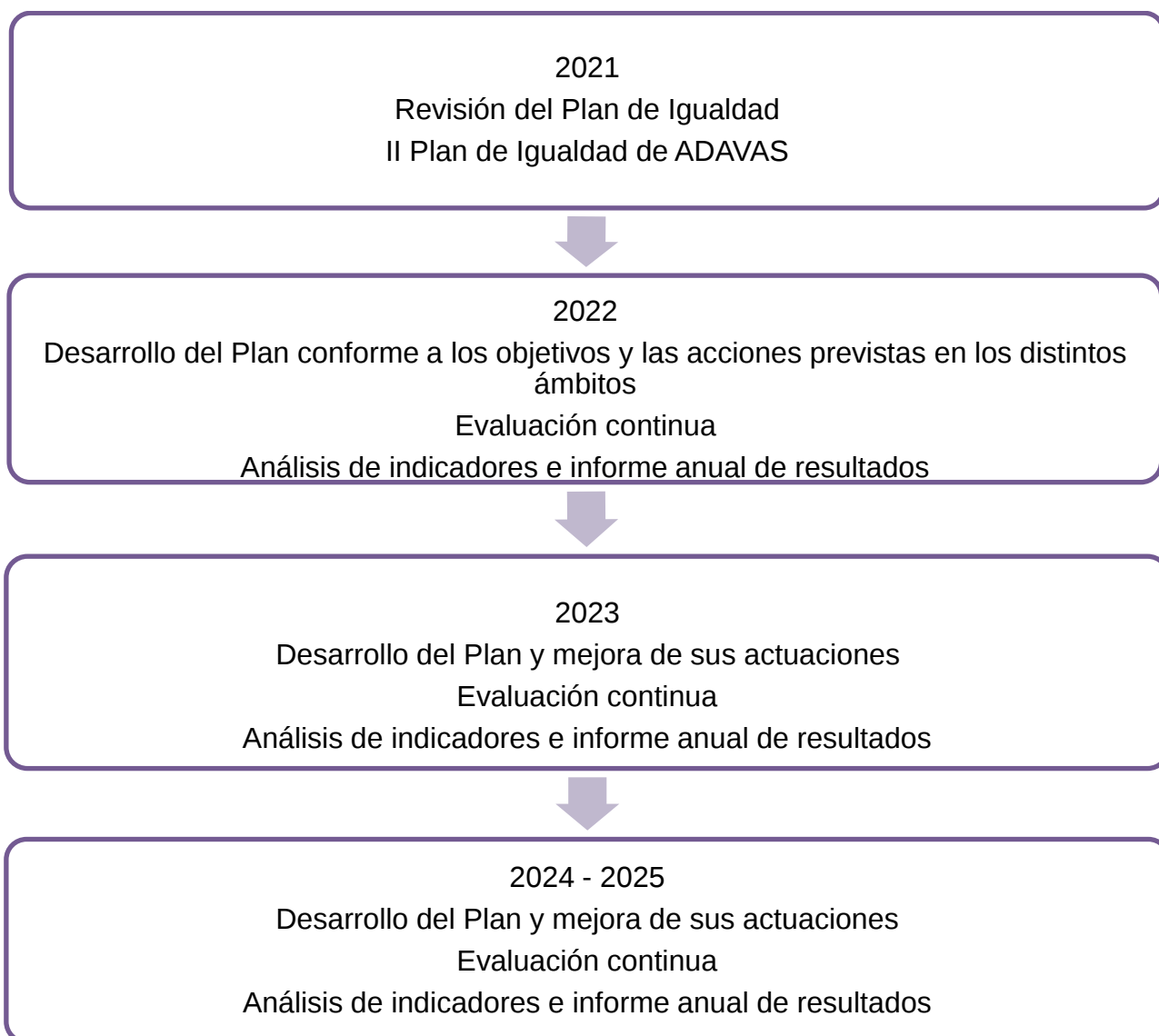
Criterios de Evaluación e indicadores para el análisis del II Plan de Igualdad ADAVAS:

- ✓ Criterio de Eficacia, (en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico):
 - Número total de acciones por ámbito implantadas en la Entidad.
 - Número y sexo de las personas beneficiarias por ámbito.
 - Número y sexo de las personas beneficiarias por relación con la Entidad.
 - Grado de desarrollo de los objetivos programados.

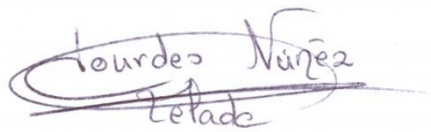
- ✓ Criterio de Eficiencia, (medir el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados como tiempo, materiales, recursos humanos, etc):
 - Tiempo dedicado para la implantación del Plan, ha sido el estipulado.
 - Cumplimiento de plazos previstos para cada fase.
 - Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes.
 - Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.
- ✓ Criterio de Proceso, (se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc):
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas.
 - Grado de información y difusión del II Plan de Igualdad ADAVAS a nivel interno.
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 - Cambios en la programación.
- ✓ Criterio de Impacto, (analizar los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan):
 - Efectos no previstos del plan.
 - Mejora de las condiciones laborales y ambiente de trabajo.
 - Aumento de la concienciación de las personas que conforman ADAVAS, personas beneficiarias de la Entidad con respecto a la Igualdad de Oportunidades.
 - Cambios producidos en la Entidad (cultura, imagen, relaciones externas...)
 - Cambios en las relaciones del personal laboral con los órganos de representación de la Entidad.

2.6 Calendario.

El II Plan de Igualdad se irá desarrollando conforme a lo establecido en cada uno de los objetivos, lo que permitirá a ADAVAS continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades.



En León, a 25 de febrero de 2021

		
Carmen Carlón López Presidenta de ADAVAS	Sagrario Pérez Astobiza Comisión de Igualdad (Personal Laboral)	Lourdes Núñez Celada Comisión de Igualdad (Voluntariado)

Se incluye a continuación Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral que entrará en vigor el 3 de enero de 2024

**Protocolo para la prevención y actuación
frente al acoso sexual,
el acoso por razón de sexo y
otras conductas contrarias a la
libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral**

* Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión de igualdad del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE ADAVAS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	15
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	17
<i>La tutela preventiva frente al acoso</i>	17
<i>Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i>	17
<i>Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i>	18
<i>Definición y conductas constitutivas de acoso sexual</i>	19
<i>Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo</i>	19
<i>El procedimiento de actuación</i>	21
<i>Determinación de la comisión instructora</i>	21
<i>El inicio del procedimiento: La queja o denuncia</i>	22
<i>La fase preliminar o procedimiento informal</i>	23
<i>El expediente informativo o procedimiento formal</i>	23
<i>La resolución del expediente de acoso</i>	24
<i>Seguimiento</i>	25
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	26
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	27

1. COMPROMISO DE ADAVAS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, ADAVAS manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, ADAVAS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ADAVAS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ADAVAS.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, ADAVAS no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan 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 digital, virtual o ciberacoso);
- ✓ en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- ✓ en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, ADAVAS al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como

en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

León, 3 de enero de 2024

Fdo. M^a Josefa López Carbajo
Presidenta

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ADAVAS implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

La tutela preventiva frente el acoso

Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo

ADAVAS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en ADAVAS

ADAVAS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ADAVAS no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos ADAVAS, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener

comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, ADAVAS sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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 verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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 realizado 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.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, 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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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 persona 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 destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- 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:

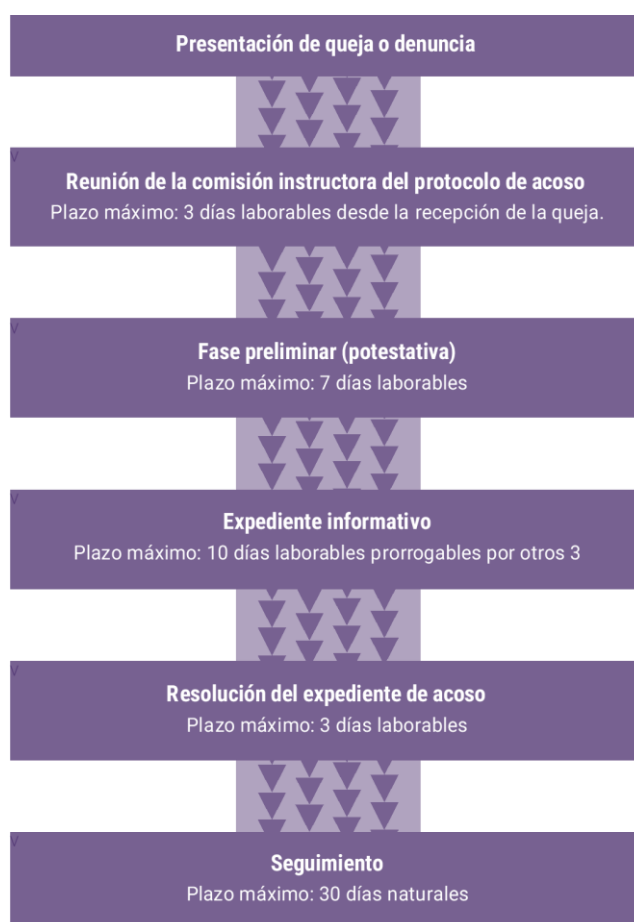
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo 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.

Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

[Nombre, apellidos y cargo]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles e la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En ADAVAS, M^a Josefa López Carbajo es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de ADAVAS deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y ADAVAS garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, ADAVAS habilita la cuenta de correo electrónico denunciaacoso@adavas.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de ADAVAS 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 ADAVAS separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa 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, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la 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 o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa 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 sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de ADAVAS a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La resolución del expediente de acoso

La dirección de ADAVAS una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ADAVAS procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- la suspensión de empleo y sueldo.
- la limitación temporal para ascender.
- el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ADAVAS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ADAVAS adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de ADAVAS, el 3 de enero de 2024, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.
--

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA

Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar): _____

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre

Apellidos

DNI

Puesto

Tipo de contrato/vinculación laboral

Teléfono

C. electrónico

Domicilio a efectos de notificaciones

Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos

Grupo/categoría profesional o puesto

Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Solicitud

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

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en ADAVAS.

ADAVAS

GRAN VÍA DE S. MARCOS 4
1º OFIC. 1 24002 - LEÓN
ADAVAS.ORG

