



# PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

## ASOCIACIÓN ALPI

Declarada d'utilitat pública: 25 de juny de 1971



## 1. Presentación

Con este protocolo, la Asociación ALPI quiere manifestar su compromiso por alcanzar espacios de trabajos seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consecuentemente libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. manifestar el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

## 2. Objetivos

Este protocolo pretende establecer las estrategias necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso. Más concretamente podemos diferenciar los siguientes objetivos:

- 2.1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- 2.2. Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad.
- 2.3. Velar por un entorno laboral en el que las mujeres y los hombres respeten respectivamente su integridad y dignidad.
- 2.4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- 2.5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

## 3. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de este protocolo se aplicarán a todas las personas físicas vinculadas a la Asociación ALPI. Se consideran personas vinculadas las siguientes:

- 3.1. Personas con contrato laboral, cualquiera que sea el tipo de contrato.
- 3.2. Personal de prácticas.
- 3.3. Personas voluntarias.
- 3.4. Personas colaboradoras externas.

Otras personas que puedan tener relación con la Asociación o sus servicios.



#### 4. Ámbito de aplicación

Las disposiciones de este protocolo se aplicarán a todas las personas físicas vinculadas a la Asociación ALPI. Se consideran personas vinculadas las siguientes:

- 5.1. Personas con contrato laboral, cualquiera que sea el tipo de contrato.
- 5.2. Personal de prácticas.
- 5.3. Personas voluntarias.
- 5.4. Personas colaboradoras externas.
- 5.5. Otras personas que puedan tener relación con la Asociación o sus servicios.

#### 5. Definiciones y ejemplos

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, no deseado, de naturaleza sexual que tenga por objeto ir contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidador, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca estos efectos.

**Acoso horizontal:** el que se produce entre compañeros o compañeras.

**Acoso vertical:** el que se produce entre mando y subordinado/a.



## Ejemplos:

### Verbal:

- Chantaje sexual.
- Difundir rumores, preguntar o contar detalles sobre la vida sexual o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas obscenas.
- Realizar comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Presionar o realizar invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas no deseadas.
- Presionar o realizar invitaciones persistentes a aceptar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Realizar demandas de favores sexuales.

### No verbal:

- Mira lasciva el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de contenido sexual de carácter ofensivo.

### Físico:

- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de manera innecesaria.
- Hacer un contacto físico deliberado y no consentido (tocar, pellizcar, masajear no deseados).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.



---

**Acoso por razón de sexo:** comportamiento persistente y no deseado contra una persona por razón de sexo u orientación sexual.

**Ejemplos:**

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas
- Insultos basados en el sexo y/u orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de un trabajador/a por razón de sexo.
- Chantaje sexual por razón de sexo.



## 6. Procedimiento

6.1. Principios y garantías: el procedimiento de intervención ante el acoso sexual debe ser ágil y rápido, debe ofrecer credibilidad, transparencia y equidad. Debe proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de todas las personas afectadas.

6.1.1. La persona que presenta una queja o denuncia tiene derecho a:

- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de registro alguno de la denuncia en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia o queja.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultarán.
- Recibir un tratamiento justo.
- Que se garanticen sus derechos.

6.1.2. La persona acusada de acoso sexual o por razón de sexo tiene derecho a:

- Ser informado de la queja o denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder a ella.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un tratamiento justo.
- Que se garanticen sus derechos.



## 6. 2. Prevención

Para poder prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Entidad se compromete a fomentar toda una serie de actuaciones proactivas como:

6.2.1. Implementar políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulten el acoso sexual y por razón de sexo.

6.2.2. Realizar acciones de sensibilización, información y formación para conseguir el compromiso de las personas. También garantizar el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras de la Asociación ALPI, asegurando un fácil acceso a este protocolo a todas las personas vinculadas a la organización.

6.2.3. Formalizar la iniciativa y compromiso explícito de la empresa en la prevención y abordaje del acoso sexual o por razón de sexo. Estos compromisos deben estar presentes en este protocolo así como en diversos documentos corporativos de la empresa (código interno, código ético, memorias anuales, etc.)



## 6.3. Identificación y comunicación de las situaciones de acoso:

### 6.3.1. Comunicación directa por la persona afectada o terceros:

- El trabajador/a afectado lo comunica a las personas de referencia o a una comisión específica.
- Una tercera persona que es testigo del acoso lo comunica.

6.3.2. Identificación de indicios o evidencias por parte de la empresa (comportamientos anómalos, evitación de compañeros o puestos de trabajo, etc.)

**6.4. Valoración inicial de la situación:** la persona de referencia realiza una entrevista para determinar la origen del conflicto, su naturaleza y valorar el riesgo al que está expuesta la persona que comunica el supuesto caso de acoso. En esta entrevista se informa a la persona de los derechos que tiene y de las opciones y acciones que pueden llevarse a cabo.



## 6.5. Proceso de intervención

6.5.1. Resolución informal: las personas afectadas en el proceso, con la mediación de la persona de referencia, pueden acordar una solución pactada:

- Informar a la persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la Entidad.
- Informar de las consecuencias de continuar con su actitud acosadora.
- Comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

6.5.2. Resolución formal:

Recepción de una denuncia formal (formulario de denuncia) por parte de la posible víctima.

- Identificación del riesgo a la que está expuesta la persona denunciante.
- Adopción de medidas cautelares
- Recogida de todos los datos disponibles (entrevista con la persona denunciada, testigos, pruebas, etc.)
- Emisión de un informe vinculante (dirigido a la dirección de la empresa) donde conste:
  - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias
  - Conclusiones
  - Medidas correctoras

6.5.3. Medidas disciplinarias: si al finalizar el proceso se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta, se abrirá un expediente disciplinario. En la aplicación del convenio colectivo de Talleres de personas con discapacidad, el acoso sexual está tipificado como falta muy grave (Artículo 26).