

*Protocolo para la prevención,
detección y actuación ante
situaciones de acoso sexual, por
razón de sexo, orientación sexual,
identidad, expresión de género y
ciberacoso*

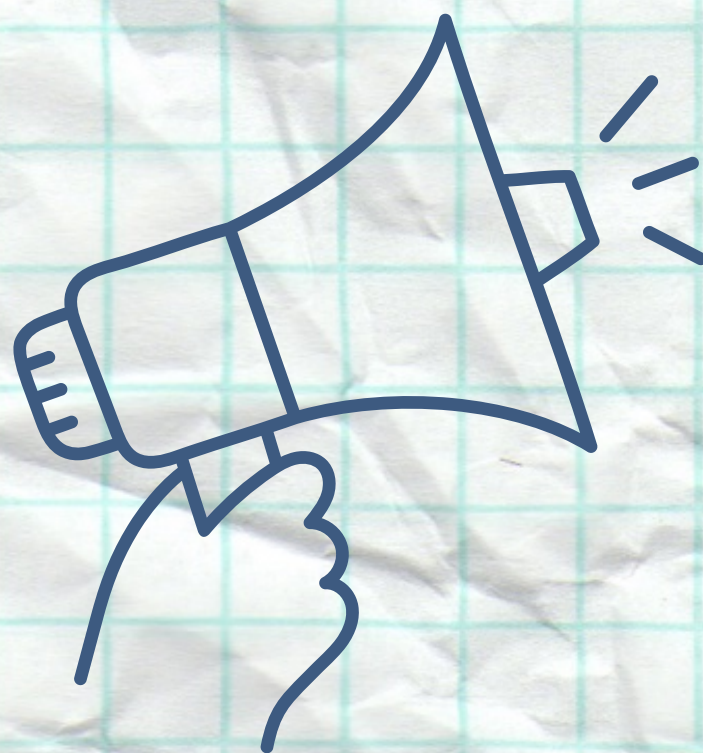
Conócelo



Consulta el protocolo íntegro en:

www.mpazandalucia.org

¡TOLERANCIA CERO
ante cualquier tipo de
acoso sexual!



Velar por un entorno laboral donde las personas respeten su libertad, diversidad, integridad y dignidad.



Gestionar a través de un canal confidencial, rápido y accesible las quejas o denuncias de posibles acosos.



¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

Cualquier comportamiento verbal, físico o virtual de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de una persona.

Crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¿DÓNDE?

- En el lugar de trabajo.
- En lugares de descanso laboral.
- En desplazamientos, viajes, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- En comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas tecnologías.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Dentro o fuera de la jornada laboral.

ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO

ACOSO POR
ORIENTACIÓN
SEXUAL

ACOSO POR
EXPRESIÓN O
IDENTIDAD DE
GÉNERO

ACOSO SEXUAL

CIBERACOSO

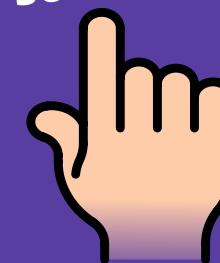


RECUERDA EL ACOSO SEXUAL ES...

- Comportamiento físico, verbal o virtual.
- De carácter sexual.
- No deseado ni solicitado.
- Incómodo, innecesario.
- Atenta contra la dignidad.



Se considera acoso sexual habiendo ocurrido una sola vez



SÍ ES ACOSO

ACOSO SEXUAL

- Abrazos, tocamientos, roces, besos no deseados.
- Comentarios insinuantes acerca de la apariencia.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual.
- Chantaje sexual.
- Acoso sexual ambiental.



POR RAZÓN DE SEXO

- Asignar tareas sin sentido en función del sexo de la persona.
- Asignar una responsabilidad inferior a su capacidad únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones por su sexo.
- Ridiculizar, menospreciar por razón de sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.



ORIENTACIÓN SEXUAL

- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Ignorar aportaciones, acciones por la orientación sexual.
- Trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad.

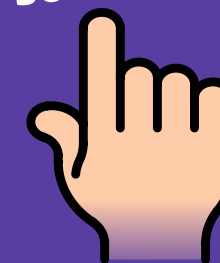


RECUERDA EL ACOSO SEXUAL ES...

- Comportamiento físico, verbal o virtual.
- De carácter sexual.
- No deseado ni solicitado.
- Incómodo, innecesario.
- Atenta contra la dignidad.



Se considera acoso sexual habiendo ocurrido una sola vez



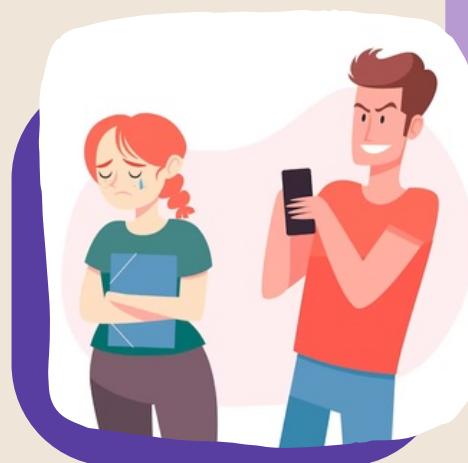
EXPRESIÓN O IDENTIDAD GÉNERO

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Menospreciar las capacidades y habilidades de la persona en relación con su expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.



CIBERACOSO

- Enviar contenidos degradantes.
- Grabar imágenes degradantes.
- Difundir imágenes o vídeos de contenido sexual.
- Publicar o difundir contenido (imágenes, memes,...) para menoscabar la dignidad de la persona.
- Enviar mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes sociales o de mensajería instantánea.



SÍ ES ACOSO





1

CANAL DE ESCUCHA

- Complimentando formulario en www.mpazandalucia.org.
- Enviando escrito a canaldeescucha@mpandalucia.org.
- Verbalmente a 619 167 259.

PERSONAS TRABAJADORAS
DESPEDIDAS

PERSONAS EN BUSCA DE
EMPLEO

QUIÉN
PUEDE
SER
VÍCTIMA DE
ACOSO

CUALQUIER PERSONA
TRABAJADORA DE LA ENTIDAD

ALUMNADO EN
PRÁCTICAS

2

El responsable del
Canal de Escucha
traslada la
información a la
Comisión ante
Situaciones de Acoso
para iniciar el
procedimiento.

¿CÓMO ACTIVAR EL
PROTOCOLO?



Quién activa el protocolo

Toda personas trabajadora que se considere víctima de acoso.

Toda persona que tenga conocimiento de la existencia de una situación de acoso.

Toda persona en prácticas que se considere víctima de acoso.

La representación legal de la persona trabajadora (RLT).



Es el órgano para la atención, acompañamiento e investigación de cualquier reclamación, queja o denuncia por una supuesta situación de acoso.



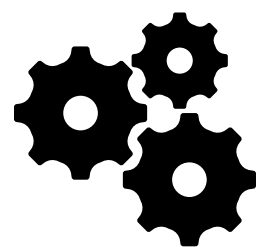
Formación

Poseen formación en temas relacionados con la violencia de género en el trabajo.



Incompatibilidades

- Parentesco con las personas implicadas.
- Amistad o enemistad con las personas implicadas.
- Superioridad jerárquica inmediata con las personas implicadas.
- Ser la persona denunciante o denunciada.



Composición

- Dos representantes de la entidad.
- Dos representantes de la parte sindical.



Contacto

Para resolver cualquier duda del protocolo o solicitar asesoramiento:

comisionigualdad@mpazandalucia.org

Comisión ante situaciones de acoso



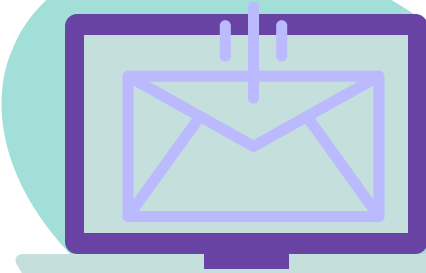
FASES PROCEDIMIENTO INFORMAL

SITUACIONES DE ACOSO
CALIFICADAS LEVES

1

RECEPCIÓN DENUNCIA

Hacer llegar la información al **Canal de Escucha** mediante web, mail o llamada telefónica.



2

TRASLADO A LA COMISIÓN

El responsable del Canal de **Escucha** traslada la información a la **Comisión ante Situaciones de Acoso** para iniciar el procedimiento.



3

REUNIÓN DE LA COMISIÓN

En el plazo de **2 días hábiles** la Comisión ante Situaciones de Acoso **se reunirá** para confirmar la veracidad de la denuncia y elegir 2 personas de la comisión que serán las **instructoras**.



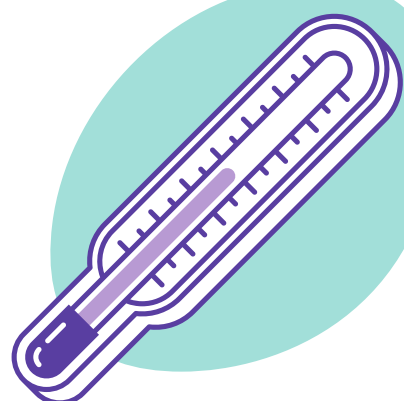
4 ENTREVISTAS

Una vez nombradas las personas instructoras dispondrán de **2 días hábiles** para realizar las **entrevistas** oportunas.



5 ANALIZAMOS LOS DATOS

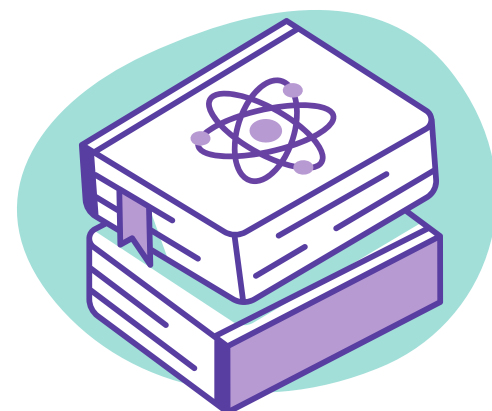
En el plazo de **2 días hábiles** tras la finalización de las entrevistas, las personas instructoras redactarán un **acta** que remitirán a la Comisión ante Situaciones de Acoso.



6

EXTRAEMOS CONCLUSIONES

En el plazo máximo de **7 días hábiles** desde la recepción de la información, la Comisión ante Situaciones de Acoso dará por finalizado el procedimiento redactando un **informe** con las **conclusiones** y **actuaciones** para solucionar el problema.



OBJETIVO

Resolver la situación de manera informal sin iniciar el procedimiento formal. Explicar a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que es inaceptable.



FASES PROCEDIMIENTO FORMAL

SITUACIONES DE
ACOSO CALIFICADAS
GRAVES O MUY
GRAVES

01.

RECEPCIÓN DENUNCIA

Hacer llegar la información al Canal de Escucha mediante web, mail o llamada telefónica.

02.

TRASLADO A LA COMISIÓN

El responsable del Canal de Escucha traslada la información a la Comisión ante Situaciones de Acoso para iniciar el procedimiento.

03.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN

En el plazo de 2 días hábiles la Comisión ante Situaciones de Acoso se reunirá para planificar la investigación y elegir 2 personas de la comisión que serán las instructoras.

04.

INVESTIGACIÓN

Las personas instructoras dispondrán de 6 días hábiles para realizar la investigación, pudiendo entrevistar a testigos.



05.

ANALIZAMOS LOS DATOS

En el plazo de 2 días hábiles tras la finalización de las entrevistas, las personas instructoras redactarán un acta que remitirán a la Comisión ante Situaciones de Acoso.

06.

EXTRAEMOS CONCLUSIONES

En el plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la información, la Comisión ante Situaciones de Acoso dará por finalizado el procedimiento redactando un informe de conclusiones.

INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan las medidas y sanciones según convenio colectivo y se solicita al órgano gestor de la entidad la incoación de expediente disciplinario y la adopción de medidas disciplinarias.



Glosario

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la experiencia personal de ser hombre, mujer o de ser diferente que tiene una persona.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Es la atracción física, romántica y/o emocional de una persona por otra.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se refiere al modo en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas: su manera de vestir, de peinarse, características corporales,...

PERSONA TRANS

Personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer.

INTERSEXUALIDAD

Personas que nacen con cuerpos que no se ajustan con lo que tradicionalmente se considera mujer u hombre: genitales u órganos internos que no se ajustan al binarismo sexual, combinaciones de cromosomas (XXY),

