



PROCOLO
PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
PARA EL
GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA

Aprobado en la Junta Directiva del 28 de junio de 2023



ÍNDICE

1. Introducción
2. Justificación
3. Objetivos
4. Principios rectores del protocolo
5. Identificación del Acoso. Definición de conceptos
 - a) Acoso sexual
 - b) Acoso por razón de sexo
 - c) Acoso moral en el trabajo (*“mobbing”*)
 - d) Medidas preventivas antes las situaciones de acoso
6. Aclaración y contextualización de la violencia privada que afecta al ámbito laboral. Definición de conceptos
 - a) Violencia Doméstica
 - b) Violencia de Género
7. Negociación colectiva ante el acoso
8. Negociación colectiva ante la violencia privada
9. Indicaciones previas al Protocolo
 - A) Ámbito de aplicación
 - B) Protocolo de actuación
 - C) Medidas de sensibilización, información y formación para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada
 - D) Publicidad del protocolo adoptado
 - E) Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo
10. Glosario básico de términos
11. Protocolo firmado del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada



INTRODUCCIÓN



1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía son ejemplo de integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las políticas públicas españolas y andaluzas. Concretamente, el trabajo productivo es un eje básico de vertebración e inclusión social, por medio del que las personas acceden al reconocimiento social y laboral. Sin embargo, las mujeres han estado históricamente infrarrepresentadas en este ámbito por motivos socioculturales, ya que el rol tradicional que se les ha asignado, únicamente se encargaba de las tareas domésticas y de cuidado; por tanto, las dificultades no sólo han existido a la hora de entrar al mercado laboral, sino también al intentar mantener su posición una vez han accedido a él, puesto que han sufrido –y siguen sufriendo–, condiciones laborales discriminatorias por razón de sexo (brecha salarial, segregación profesional –tanto vertical, como horizontal–, mayor precariedad en sus puestos de trabajo, mayor riesgo de sufrir de acoso sexual y/o acoso moral basado, además, en el sexo –*mobbing* discriminatorio–, etc.).

Es cierto que, en las últimas décadas, las mujeres han conseguido grandes logros en materia laboral, que van desde el reconocimiento de sus derechos como trabajadoras, a la casi plena incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, hoy en día, pese a ser un derecho reconocido constitucionalmente, siguen luchando porque la igualdad sea realmente efectiva en este ámbito.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tiene un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, y cuando ocurren, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral en entidades donde surgen. Por todo ello, nuestro grupo de desarrollo rural ha considerado prioritario trabajar esta temática, ya que nuestra estructura debe ser ejemplar en esta línea porque en su seno se encuentran numerosos actores sociales de todo el Altiplano de Granada que ven en dicha entidad un reflejo a seguir.

Con este protocolo nos enfrentamos a resolver la violencia en temas de igualdad de trato, si apareciera dentro del grupo de desarrollo rural, ya que afecta directamente a la dignidad de la persona trabajadora afectada, así como a su productividad y eficiencia en el trabajo. Erradicarla interesa, por tanto, tanto al propio grupo de desarrollo rural como a la persona trabajadora. Conviene, por ello, que se subraye que cualquier tipo de violencia no será tolerada y que es totalmente contraria a la cultura organizativa de nuestro grupo de desarrollo rural y al programa LEADER.

Además, hay que tener presente que, en este caso, la expresión *violencia en el entorno laboral* se emplea en un sentido amplio y, además de posibles actos de violencia física, incluye cualquier tipo de conducta violenta o acosadora, siempre que sus consecuencias tengan repercusión en el ámbito laboral (de manera que, en ocasiones, no será necesario que la violencia se dé explícitamente en el entorno laboral para adoptar medidas –caso de la violencia de género, en adelante VG-).

Este protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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, así como con el artículo 14 de las Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda entidad, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Pero además de ser obligatoria la adopción de medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias, el protocolo de prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo presenta indudables ventajas para las partes. Implantar un protocolo, informar y formar a la plantilla, ayuda a prevenir conductas constitutivas de acoso y, en su caso, su tratamiento adecuado y facilita su eliminación en los grupos de desarrollo rural y en sus propios actores sociales, ya que garantiza el cumplimiento de la norma.

En el año 2007 se suscribió un *Acuerdo Europeo sobre acoso en el lugar de trabajo* en el marco del diálogo social europeo, que proporcionaba a las empresas que necesitasen abordar el tema unas pautas consensuadas de actuación. A pesar de ser un acuerdo no vinculante jurídicamente, supuso un punto de partida en el camino del abordaje de estos temas porque puso el énfasis en la práctica, más que en la regulación, destacando la importancia de las medidas y procedimientos de anticipación y tratamiento del acoso en el lugar de trabajo.

Este documento, es un Protocolo de Actuación para el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada que con este documento pretende tener unas bases preventivas para su personal laboral, así como presentar un documento de referencia para comprender mejor la complejidad de la violencia por razón de sexo/género en el entorno laboral y para sus propios socios/as.

Como hemos señalado, un protocolo adecuado de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, además, sensibiliza a la plantilla y los actores sociales que forman parte de la estructura organizativa, facilitando la identificación de situación en las que es apreciable o no la concurrencia de acoso. En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o por razón de sexo en el Grupo de Desarrollo Rural, el protocolo frente al acoso permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías para erradicarlo, así como para proteger a la presunta víctima durante el procedimiento. Si se demuestra el acoso, se actuará con la contundencia que estas situaciones requieren. En aquellas otras ocasiones en las que lo que existe, más bien, es un trato inadecuado, aunque no propiamente una situación de acoso, activar el protocolo evita que las conductas irregulares continúen y no deriven en situaciones más graves; permite que el grupo de desarrollo rural sea consciente de lo que está ocurriendo y adopte las medidas adecuadas para realizar una advertencia a la persona que ha tenido comportamientos inadecuados para que estas conductas cesen inmediatamente. Evidentemente todo dependerá de la gravedad de los hechos, lo que se valorará por la comisión o la persona encargada de instruir el protocolo. Puede que en otras ocasiones la tutela efectiva exija sanciones más contundentes, incluso el despido, pero sea como fuere y se le aplique la sanción que se le aplique a la persona agresora, lo que resulta evidente es que el protocolo, en la mayoría de las ocasiones, es el instrumento más idóneo para que la tutela frente al acoso sea efectiva al posibilitar la prevención y la reparación de la situación de daño que sufre la víctima del acoso y el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones óptimas lo que, al final le supone una tutela más efectiva que la tradicionalmente mal utilizada que ha sido, en muchas ocasiones, la extinción indemnizada del vínculo laboral.



JUSTIFICACIÓN

2. JUSTIFICACIÓN

El fenómeno de la violencia ejercida contra las mujeres está vinculado a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen en la sociedad entre mujeres y varones. Relaciones que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. De manera que no es algo exclusivo del ámbito privado, sino que también puede darse también en el público y entidades, como los grupos de desarrollo rural, que a priori tienen una visión más social y sensible a dichos hechos, pero que aún son reflejo de lo que ocurre en el resto de la sociedad.

Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad se produce por el mero hecho de ser mujer.

Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.

Debido a todo lo anteriormente expuesto, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, ha detectado la necesidad de contar con un protocolo de actuación ante los casos de violencia que puedan afectar al entorno laboral y ha decidido establecerlo en torno a parámetros que no generen desigualdades por razón de sexo entre las personas integrantes de la plantilla, así como crear un referente para sus socios/as que forman parte de esta entidad. No se trata de un protocolo para mujeres, sino para personas, si bien es cierto que, como ya se ha comentado anteriormente, el riesgo de éstas en comparación con el de los varones es estadísticamente mayor, tal y como demuestran numerosos datos publicados en diversos estudios.

Es decir, con la adopción del protocolo, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a cuanto exige los artículos 46 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del RD 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 resumen, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada se compromete con las medidas que conforman este protocolo manifestando y publicitando su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso –sensibilizando e informando de comportamientos no tolerados por nuestra entidad- difundiendo buenas prácticas e implementando cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



OBJETIVOS



3. MAPA DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL



DISEÑAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA INTERVENIR EN LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA QUE AFECTEN AL ENTORNO LABORAL DEL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA

El objetivo principal que se persigue al implantar este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.

Lo que se hace con este protocolo es, en primer lugar precisar cuanto ha sido necesario para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar el acoso en el caso que se produzca; facilitar a la víctima, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización, o a los socios/as del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, a la representante en igualdad, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada el acoso, activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

Este objetivo general se desarrollará a través de los objetivos específicos que a continuación se enumeran:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



DEFINIR las situaciones de violencia que se pueden producir en el seno del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, así como aquellas que generen consecuencias en la misma, aunque se produzcan fuera de ella

INFORMAR y CONCIENCIAR a la plantilla del Grupo de Desarrollo Rural, así como a sus socios/as y su Asamblea General de los riesgos debidos a la violencia en el entorno laboral y, con ello, prevenir actuaciones en esta línea, **FOMENTANDO** una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo

MANIFESTAR una tolerancia cero del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada frente a situación de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización y de sus propios socios/as

FACILITAR la identificación de conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo

IMPLEMENTAR 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 de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en el Grupo de Desarrollo Rural se hay 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

APOYAR a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise



PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo contempla:

1. Declaración de principios, definición de acoso sexual y/o por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso
2. Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

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

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) 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.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que resolverán tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) 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.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.



IDENTIFICACIÓN DE ACOSO



5. ACOSO - DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Si se comprende el razonamiento expuesto en los apartados precedentes en torno a la situación de mayor vulnerabilidad históricamente sufrida por las mujeres, se entenderá que es necesario definir claramente qué se entiende por discriminación.

Tomando como referencia el marco normativo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), podemos definir los siguientes términos.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

En lo que a las conductas de acoso laboral se refiere, es importante tener presente que se considerará como tal siempre que provenga de personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo (jefatura, clientela, plantilla, socios/as, etc.). El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito laboral del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación y promoción en el trabajo. De manera que, como norma general, el ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y, si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. De manera que existe un componente fuertemente subjetivo ya que personas distintas pueden hacer una interpretación diferente de hechos objetivamente iguales, dependiendo de su contexto personal, geográfico, cultural y/o laboral. Por esta razón, es importante definir objetivamente las actuaciones constitutivas de acoso para que no se considere como tal cualquier confrontación o tensión en el ámbito de las relaciones laborales (tan comunes como en el ámbito de las relaciones humanas en general).



En líneas generales, existen algunos componentes comunes e identificativos para discriminar las conductas de acoso de las que no lo son:

- ✓ Premeditación o intencionalidad de hacer daño.
- ✓ Reiteración del comportamiento.

a) Acoso sexual.

Según el art. 7.1 de la LOIEMH:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

Según el Parlamento Europeo:

Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual.

Según la Comisión Europea:

Es el sometimiento de la persona trabajadora a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseada.

El acoso sexual supone trasladar la violencia de género al ámbito laboral y conlleva la vulneración de derechos como libertad sexual, la dignidad, la intimidad, la igualdad y la no discriminación, o la salud y la seguridad en el trabajo.

Pueden diferenciarse dos tipos principales de acoso sexual en el entorno laboral:

- ✓ Chantaje sexual: Es el realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual.
- ✓ Acoso de carácter ambiental: Aquella conducta ejercida sobre alguna persona que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición del empleo, pero puede provocar secuelas en su situación laboral.

Algunos ejemplos de conductas de acoso sexual podrían ser:

- ✓ Propositiones sexuales o cualquier tipo de chantaje sexual o presión, directa o indirecta, para obtener favores sexuales.
- ✓ Comunicaciones de naturaleza sexual (por cualquier medio: abusos verbales, llamadas de teléfono, notas escritas, etc.).



- ✓ Comentarios y bromas desagradables relacionadas con el sexo o con la apariencia.
- ✓ Miradas, silbidos o cualquier gesto insultante.
- ✓ Ostentación de material gráfico erótico.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. Las secuelas del acoso sexual para las víctimas son de diversos tipos:

- ✓ Psicológicas: ansiedad, depresión, etc.
- ✓ Fisiológicas: Dolores de estómago y de cabeza, náuseas, etc.
- ✓ Laborales: Reducción de la satisfacción en el trabajo, aumento del estrés laboral, absentismo, etc.

Para las empresas, el acoso sexual tiene un precio en la forma de productividad y moral disminuida y un aumento de los reclamos y compensaciones deseadas por la plantilla.

Desde el año 2007 en España todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, están obligadas a implementar protocolos de prevención, actuación y sanción ante el acoso sexual y son la vía interna para poder denunciar estas situaciones. El compromiso de tolerancia cero de las empresas ante este tipo de violencia, la implantación y comunicación efectiva de estos protocolos, junto con la sensibilización dirigida a la sociedad en su conjunto, son las mejores medidas para la prevención y erradicación del acoso sexual laboral, ya que tradicionalmente ha habido impunidad y permisividad ante estas conductas que atentan gravemente contra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹.

Contexto legislativo europeo:

- ✓ Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- ✓ Código de Conducta, de 1992, sobre las medidas para combatir el acoso sexual.

Establece que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

¹ Nines Jordán, "Acoso sexual laboral", Pág. 24-26; en Rosa Cobo y Beatriz Ranea (eds.): "Breve diccionario de feminismo", 2020, Editorial Catarata



- Recomendaciones:
 1. Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todo el personal.
 2. La dirección debe garantizar que no se produzca acoso sexual en los sectores que están bajo su responsabilidad.
 3. Las personas responsables de riesgos laborales deberían tratar el acoso sexual con el departamento de personal e instar a que se adopten políticas y procedimientos adecuados para garantizar la dignidad de las personas trabajadoras.

- Procedimientos de actuación dentro del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada posibles:
 - o Resolución de los problemas de modo informal.
 - o Asesoramiento y asistencia.
 - o Procedimientos de denuncia.
 - o Investigaciones.
 - o Faltas contra la disciplina.

- ✓ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Art. 2.2. Insiste en que las conductas de acoso no sólo se producen en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación. Ordena a las legislaciones, convenios colectivos o prácticas nacionales de los Estados miembros, la tarea de alentar a las entidades y a las personas responsables de la formación, a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, en acoso sexual en el lugar de trabajo.

Contexto legislativo español:

- ✓ Constitución Española: Arts. 10 (dignidad personal), 14 (no discriminación por razón de sexo), 15 (integridad física y moral), 18 (intimidad) y 40.2 (seguridad y salud en el trabajo).
- ✓ Código Penal: Muestra que la conducta delictiva llevada a cabo por la persona acosadora, además de constituir un delito de acoso sexual, puede dar lugar a otros delitos contra la libertad sexual, de ahí la importancia de diferenciarlos: Arts. 178 y ss. (agresión sexual), 181 y ss. (abuso sexual) y 184 (acoso sexual).
- ✓ Estatuto de los trabajadores: Arts. 4.2 y 17.1.
- ✓ Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Art. 14.
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.



b) Acoso por razón de sexo.

En este contexto, cabe señalar la existencia de violencias específicas que se generan hacia las mujeres, por el hecho de serlo, como pueden ser:

- ✓ **Violencia estructural:** Barreras intangibles e invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los derechos básicos. Incluye la negación de la información inherente a los derechos fundamentales y las relaciones de poder en los centros educativos y/o de trabajo.
- ✓ **Violencia espiritual:** Destrucción de las creencias culturales y/o religiosas de las mujeres mediante el castigo, la ridiculización o la imposición de un sistema de creencias ajeno al propio. Incluye el sometimiento e invisibilidad de las creencias culturales y/o religiosas de las mujeres o el analizarlas desde una perspectiva etnocéntrica.

Según el art. 7.2 de la LOIEMH:

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.

c) Acoso moral en el trabajo (“*mobbing*”).

La finalidad de este tipo de acoso es lograr el abandono del lugar de trabajo de la víctima y constituye un atentado al derecho a la integridad de las personas trabajadoras.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT), en su Nota Técnica de Prevención núm. 476:

“El mobbing o acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral”.

En definitiva, se trata de comportamientos sistemáticos y reiterados cuya finalidad es la humillación de la víctima como profesional y como persona.

Existen distintos tipos y, expuestos de mayor a menor frecuencia serían:

- ✓ **Descendente:** Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima como, por ejemplo, su jefe/a. Suele ser el más frecuente.
- ✓ **Horizontal:** Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de la persona acosada con el fin de deteriorar su imagen profesional e, incluso, atribuirse a sí misma méritos ajenos.



- ✓ Ascendente: El agente de acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a liderar a sus anteriores compañeras/os; o cuando se incorpora una persona con un rango superior, que desconoce la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinadas/os.

El caldo de cultivo del acoso moral está en la forma de organización del trabajo y en las estrategias de precarización del mismo, que convierten a las personas trabajadoras en elementos sin valor.

Nuevamente, son las mujeres las que sufren en mayor medida este tipo de acoso, en parte, porque en muchas organizaciones aún domina la estructura patriarcal, lo que hace que, además, suelen interrelacionarse con actitudes sexistas y/o machistas.

Según afirma José Fernando Lousada Arochena, el acosador moral no acosa por razón del sexo de la víctima, sino por razón de los estereotipos sociales asociados a ella (razón de género)². Dichos estereotipos, suponen una carga extra para la mayoría de las trabajadoras y la persona acosadora centra su atención en ellos, con el propósito de que el rol se perpetúe.

En el año 2000, Iñaki Piñuel y Zabala, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid), con el objetivo de evaluar no sólo el *mobbing* en el entorno laboral de las organizaciones, sino también sus consecuencias, elaboró el barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), primera herramienta que se utilizó para medir la incidencia del fenómeno del acoso laboral en España. Se trata, por tanto, de la primera investigación monográfica sobre el *mobbing* con una muestra amplia realizada en España (unas 1000 encuestas). Se presentan, por primera vez, los resultados estadísticamente más significativos, referentes a los daños sobre la salud física y psicológica, entre las víctimas de acoso laboral.

Los resultados más destacables del Informe CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral son los siguientes³:

- a) Una de cada tres personas trabajadoras en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.
- b) Las personas autoras de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39% de los casos, la superioridad jerárquica; en un 26,06%, los propios compañeros o compañeras de trabajo; y en un 3,55%, las personas subordinadas.
- c) Más del 16% de la población activa (2,38 millones de personas trabajadoras) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o acoso laboral durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal.
- d) Dos de cada tres personas trabajadoras afectadas por el acoso laboral, desconoce estar afectado por el problema.
- e) El acoso laboral afecta tanto a mujeres como a varones, pero existe mayor riesgo en ellas.

² LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. A. Social 15/2003. "El acoso moral por razón de género".

³ Piñuel, I, y Oñate, A (2002). "La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España". En Revista de Relaciones Laborales de la UPV, Lan Harremanak, Informe CISNEROS I y II.

Para más detalles, véase Piñuel Zabala, I. y Hidalgo Aliste, A. M., *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*, Psicothema, vol. 16, n.º 4, 2004, pp. 615 y ss.



- f) Dos de cada tres víctimas de acoso laboral tienen menos de 30 años.

- g) El acoso laboral tiene mayor incidencia entre las personas trabajadoras eventuales o temporales que entre las fijas.

- h) La mayor parte de los compañeros y/o las compañeras que presencian el acoso laboral no hacen nada por apoyar a la víctima. Sólo en uno de cada seis casos se apoya a la víctima frente a la persona hostigadora.

Algunos ejemplos de conductas de acoso moral podrían ser:

- ✓ Acciones contra la reputación o la dignidad personal de la persona afectada, por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.

- ✓ Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar, cuando no innecesario, monótono, repetitivo, o incluso trabajos para los que la persona no está cualificada, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo, enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitando demandas contradictorias o excluyentes, obligando a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- ✓ Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada, que incluyen una amplia variedad de situaciones, manteniendo a la persona afectada en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniendo una situación de incertidumbre); haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazando, criticando o reprendiendo acerca de temas tanto laborales como personales), como implícitamente (sin dirigir la palabra, sin hacer caso de sus opiniones, ignorando su presencia, etc.); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc.).

- ✓ Acciones características de situaciones de inequidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

Las secuelas del acoso moral son de diversos tipos:

- ✓ Para la persona afectada:
 - Psicológicas: Ansiedad, problemas de concentración, depresión, generación de adicciones, etc.

 - Físicas: dolores y trastornos funcionales.



- Sociales: desconfianza, aislamiento, agresividad, etc.

- ✓ Para la entidad:
 - Disminución del rendimiento: calidad y cantidad del trabajo.
 - Enrarecimiento del clima laboral: perjuicio de las colaboraciones y la cohesión en el trabajo.
 - Posible incremento de la siniestralidad: aumento de las negligencias y/o descuidos.

- ✓ Para la sociedad: Aumento de los costes de asistencia social y pensiones.

Contexto legislativo europeo:

- ✓ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, de 20 de septiembre de 2001.

Contexto legislativo español:

- ✓ Constitución Española: Art. 15.
- ✓ Código Penal: Arts. 147 (lesiones), 169 (amenazas), 172 (coacciones), 173.1 (integridad moral), 311 y ss (delitos contra los derechos de los trabajadores).
- ✓ Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Arts. 14 y 15.
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Arts. 8.11, 12.16.

d) Medidas preventivas ante las situaciones de acoso

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, se fomentarán medidas encaminadas a evitarlas, tales como:

- ✓ Responsabilidad: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. La dirección y las personas al mando deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.
- ✓ Información: Comunicación de una declaración de principios, garantizando su conocimiento efectivo por todas las personas integrantes del Grupo de Desarrollo y sus socios/as. Dicha comunicación debe subrayar el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- ✓ Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación que puedan existir del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada y se dirigirán a toda la plantilla y sus socios/as. Sus objetivos serán capacitar para la identificación de los factores que contribuyen a crear un

entorno laboral exento de acoso y hacer a las personas participantes plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política laboral contra el mismo.



ACLARACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA PRIVADA



6. VIOLENCIA PRIVADA QUE AFECTA AL ÁMBITO LABORAL - DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Para referirse a la violencia que se ejerce en el ámbito privado se han empleado diferentes expresiones. Se ha hablado de violencia doméstica, violencia intrafamiliar, violencia familiar, violencia machista, violencia en la pareja, violencia sobre la mujer, violencia conyugal, violencia de género, etc. Sin embargo, no todos estos tipos de violencia se refieren a un mismo acto violento. Hay que adecuar el uso de los términos porque las implicaciones que se derivan de cada una de ellas son muy distintas, a pesar de que se empleen de forma confusa en diversos ámbitos.

Por esta razón, es conveniente clarificar los términos con los que se trabaja para entenderlos y diferenciarlos correctamente con el fin de poder intervenir adecuadamente en relación a las diferentes realidades si estas situaciones llegan a afectar a las personas trabajadoras del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada. Aunque ocurran fuera del contexto laboral, su repercusión está directamente relacionada con el impacto que esta violencia va a causar en las personas trabajadoras del GDR. Conocerla, distinguirla y tenerla presente es el previo paso a poder trabajarla conjuntamente posteriormente en el espacio laboral.

a) Violencia Doméstica.

En el documento “100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres”⁴, elaborado en el año 1999 por la Comisión Europea, se define la *violencia doméstica* como:

“...toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo”.

En este contexto, la expresión de Violencia Doméstica se utiliza, por tanto, como consecuencia de un motivo legislativo en el que existía la necesidad de intervención, por parte de los poderes públicos, para tutelar la paz familiar y proteger la dignidad de las personas que forman parte de la vida doméstica, garantizando así un ambiente familiar de convivencia armoniosa.

b) Violencia de Género

Actualmente, pueden encontrarse diversas expresiones que se utilizan para referirse a la violencia que algunos varones ejercen contra las mujeres (por el hecho de serlo): violencia contra las mujeres, violencia machista, violencia de género, etc.

Es este último término, Violencia de Género (en adelante, VG) es el que mejor expresa que la violencia descrita en el párrafo anterior es consecuencia del género adscrito tradicionalmente a las mujeres. Dicho género se sustenta en una clara diferenciación de roles que genera desigualdad y discriminación de las mujeres respecto a los varones, puesto que son éstos los que dominarían y controlarían los contextos públicos, quedando relegadas ellas a los ámbitos privados.

⁴ Disponible en la página web: http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#



En este sentido, el art.1 de la “Declaración para la eliminación de la violencia de la mujer”, aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, define la violencia contra las mujeres como:

“...todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimientos 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”.

En el art.1.3 de la “Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” (en adelante, LIVG) se expone que:

“La violencia de género a que se refiere la presente Ley 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”

En definitiva, la VG es aquella violencia que los varones emplean contra las mujeres como mecanismo de control para perpetuar las desigualdades. Otra característica definitoria de la VG es que los agresores tienen (o han tenido) una vinculación emocional con la víctima (parejas o ex-parejas) lo que, a su criterio, les otorga legitimidad en el uso de la violencia, debido a la estructura patriarcal que aún se perpetúa.

La violencia sufrida por las víctimas de VG dentro de su entorno privado, puede ser de diversos tipos:

- ✓ **Violencia física:** Es la forma de violencia más evidente para terceras personas. Incluye el uso de la fuerza física y abarca toda acción voluntaria que provoque (o pueda provocar) daños y/o lesiones físicas. En definitiva, atenta contra la integridad física de la víctima (empujones, tirones de pelo, bofetadas, golpes, patadas, pellizcos, mordiscos, mutilación genital, tortura, asesinato, etc.).
- ✓ **Violencia psíquica:** Es una forma de violencia más difícil de detectar para terceras personas. Incluye el empleo de mecanismos de control y comunicación que atentan contra la integridad psicológica de la víctima, su bienestar, su autoestima y/o su consideración, tanto pública como privada (amenazas, aislamiento social y/o familiar, desprecio, insultos, etc.).
- ✓ **Violencia sexual:** Es una forma de violencia prácticamente imperceptible para terceras personas, puesto que se desarrolla en el ámbito más privado de la pareja. Incluye cualquier atentado contra la libertad sexual de la víctima (obligación a soportar y/o realizar actos de naturaleza sexual, cualquiera que sea el método de coerción ejercida sobre la víctima).
- ✓ **Violencia económica:** Incluye cualquier desigualdad en el acceso a los recursos compartidos (negar y/o controlar el acceso al dinero común, generar dependencia económica, impedir el acceso al trabajo, la educación y/o la salud, negar derechos de propiedad, etc.).

Las secuelas sufridas por la víctima pueden ser fatales y diversas:

- ✓ **Secuelas físicas:** Más fáciles de identificar para terceras personas. Incluyen todo tipo de lesiones, traumatismos y pérdidas o deformaciones de algún miembro corporal.
- ✓ **Secuelas psicológicas:** Más difícil de identificar y de evaluar por terceras personas (violencia invisible). Incluye todas las acciones en las que la persona agresora trata de mandar, controlar y/o someter a la víctima. Sus consecuencias son persistentes y de difícil superación puesto que la persona agresora es la pareja (alguien que debe generar seguridad, no temor).

- ✓ *Secuelas sociales*: Incluyen aquellas consecuencias que repercuten en la calidad de vida de la víctima (absentismo laboral, pérdida del empleo, desvinculación de todo tipo de relaciones sociales y/o familiares, pérdida de la permanencia en el domicilio familiar, etc.).

En ocasiones, las hijas e hijos de la pareja presencian las situaciones violentas, de manera que también se convierten en víctimas y su desarrollo personal puede verse afectado.

Las cifras de mujeres muertas a manos de sus parejas o ex-parejas no dejan de crecer. Ante este panorama, se observa una necesidad de visibilizar el problema (relegado históricamente al ámbito privado) y establecer una regulación legal para que la persona agresora no quede impune. En cuanto a este marco legislativo, pueden citarse numerosas regulaciones, tanto de ámbito internacional, como nacional.

Contexto legislativo internacional:

- ✓ Declaración de los Derechos Humanos (1948) + Derechos del Menor (1959) + Declaración de Viena (1993).
- ✓ CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979) + Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres (1993).
- ✓ Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Beijing, 1995; Nueva York “Beijing+5”, 2000; Nueva York “Beijing+10”, 2005).

Contexto legislativo español:

- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, LIVG).
- ✓ Código Penal (modificado por Título IV de LIVG, arts.33-42).

La razón de que estos tipos de violencia se contemplen en un documento de actuación laboral dentro del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, es que el bienestar general de las personas trabajadoras de nuestra entidad y de los socios/as que integran dicha entidad, en cualquiera de los ámbitos de sus vidas, afecta a la forma en que éstas desarrollan su trabajo, de manera que contar con la información necesaria para la detección de posibles problemas y el ofrecimiento de algún tipo de ayuda, puede servir para mejorar la calidad de vida de la plantilla.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ACOSO

7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL ACOSO

En la negociación con el personal laboral del Grupo de Desarrollo Rural del Altiplano de Granada y sus socios/as, se ha tenido en cuenta las siguientes actuaciones:

1. Definir lo más claro y amplio posible las distintas modalidades de acoso que podrían tener lugar en el entorno laboral (en este caso concreto, queda definido en el apartado anterior del presente documento, así como en el glosario de términos).
2. Incluir dentro de las actuaciones del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada el régimen sancionar como falta grave o muy grave las conductas de acoso.
3. Regular un procedimiento especial de denuncia ágil, que garantice la confidencialidad y el respeto a la víctima (sin que puedan recaer represalias), así como la inmunidad de las personas que testifiquen (en los apartados siguientes se establecerán las líneas de este procedimiento).
4. Establecimiento de la obligación por parte del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada el velar por un adecuado ambiente de trabajo en el que no existan conductas de acoso entre su personal, así como la obligación de actuar en caso de producirse.
5. Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso.
6. Establecimiento por parte del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de este protocolo para reconocer los primeros signos de conflicto, designando personas intermediarias que tengan información sobre el tema, ante las que pueda acudir el personal de la plantilla y denunciar el acoso o cualquier tipo de discriminación que detecten, así como la habilitación de mecanismos de denuncia y de protección para evitar posibles represalias o agravamiento de la situación tras la denuncia.

Las cláusulas en relación a esta cuestión son:

- ✓ El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas.
- ✓ Se establecerá un código de conducta por parte del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada para prevenir los casos de acoso.
- ✓ La sanción del acoso nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándola de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA: VIOLENCIA PRIVADA

8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA VIOLENCIA PRIVADA

En la negociación con el personal laboral del Grupo de Desarrollo Rural del Altiplano de Granada y sus socios/as, se han tenido en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Incluir permisos de trabajo retribuidos de duración determinada para las personas trabajadoras víctimas de VG/Violencia Doméstica con el fin de que éstas puedan normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia, realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico, etc.
2. Establecer el derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, durante un período de tiempo suficiente para que la persona trabajadora víctima de VG/Violencia Doméstica pueda normalizar su situación.
3. Incluir la posibilidad de que las víctimas de VG/Violencia Doméstica puedan tener jornadas flexibles durante el tiempo necesario para normalizar su situación.
4. Negociar preferentemente el período vacacional para aquellas personas trabajadoras víctimas de VG/Violencia Doméstica que lo soliciten.

Las cláusulas en relación a esta cuestión son:

- ✓ Será considerado como accidente laboral el período de tiempo en el que la persona trabajadora que haya sido objeto de VG/Violencia Doméstica permanezca en tratamiento psicológico.
- ✓ Se realizarán en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada campañas de sensibilización contra la VG/Violencia Doméstica mediante charlas en los distintos socios/as de la entidad para concienciar tanto al personal, la junta directiva, como a la plantilla, de la necesidad de su implicación para erradicar la VG/Violencia Doméstica.



INDICACIONES PREVIAS AL PROTOCOLO



A. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a toda la plantilla del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, 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 con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puestos a disposición.

También resulta de aplicación a 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.

Al mismo tiempo se hace extensible a los socios/as del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, en todas aquellas actuaciones directas o indirectas que estén relacionadas con esta entidad, aplicando su carácter de socio/a dentro de la misma.

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 relación a las actuaciones del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, que son:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) 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.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo
- d) 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 ciberacoso)
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora cuando se utilice
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



B. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada lo constituyen concretamente 4 personas a nivel laboral en total en la actualidad; sin embargo, existe numerosos socios/as de la entidad que participan en sus Asambleas, Junta Directiva y reuniones. Por ello, y para el desarrollo de este protocolo tenga un mayor ámbito de actuación, se ha considerado oportuno que exista una persona responsable dentro de la plantilla que, teniendo conocimiento en igualdad y violencia de género, puede ejecutar dicho protocolo con actuación para la plantilla y sus socios/as que forman parte de esta entidad (en acciones relacionadas con el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada)

Pensando en el perfil de esta persona ésta debe tener en cuenta una serie de consideraciones previas para informar a las víctimas en supuestos de acoso y/o VG/Violencia Doméstica:

1. Buscar un lugar seguro, tranquilo y privado para la entrevista. Mostrar interés y tomar en serio el relato de hechos que haga la víctima.
2. Dar tiempo suficiente para hablar de los detalles de la situación en la que se encuentra, puesto que son casos con situaciones críticas.
3. Tratar de manera confidencial toda la información proporcionada.
4. Hacer partícipe a la persona afectada del proceso a seguir. Considerar, en la medida de lo posible, sus preferencias de actuación y respetar cualquier decisión que tome.
5. Buscar ayuda especializada y hacer la derivación oportuna. Será adecuado acudir después al Centro de la Mujer de Baza y/o Huéscar, según el caso (ya que estos son centros especializados que trabajan en estas situaciones y con personal técnico experto que podrá asesorar más específicamente a la víctima)

a) Ante el acoso.

Las conductas de acoso pueden considerarse falta disciplinaria, infracción administrativa o delito. Los medios que utilice la víctima para protegerse, defenderse y acusar al sujeto activo pueden determinar el resultado final, por ello es importante que las víctimas tengan en cuenta una serie de recomendaciones, así como que, la persona responsable del Protocolo del Grupo de Desarrollo Rural del Altiplano de Granada las conozca e informe a las víctimas sobre sus derechos.

En todo momento se debe ser consciente de que la situación en la que se encuentran estas personas es muy delicada, de manera que lo primero será ofrecerles protección y confianza.

Recomendaciones para la persona responsable del protocolo:

1. Ofrecer confianza en las comunicaciones.

Dar información acerca de mecanismos que están para proteger a las víctimas de las situaciones de acoso.

Hay que insistir a las víctimas que luchar sola es complicado y que existen personas que están dispuestas a ayudar y dar su tiempo para ello.



2. Asesorar sobre las vías de protección existente.

Un segundo paso es asesorar sobre las diferentes vías de protección existentes: la Protección Jurídica (Jurisdicción Penal y Jurisdicción Laboral) y el Procedimiento interno diseñado por el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.

3. Conocer el procedimiento interno.

La persona responsable del protocolo debe informar a la víctima que el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada ha establecido un procedimiento interno de resolución de conflicto en supuestos de acoso, explicando su alcance y ejecución

4. Conocer el asesoramiento especializado disponible.

La persona responsable del protocolo dará a conocer a la víctima los servicios profesionales que pueden asesorarla en profundidad.

5. Recoger información y pruebas.

La persona responsable del protocolo puede ayudar a la víctima a obtener las pruebas más decisivas para la posterior investigación y procedimiento judicial (documentos, notas, escritos, testimonios, etc.). En el caso de las grabaciones, es importante considerar que, para que tenga validez en el juicio, debe obtenerla la víctima (no una tercera persona) y es necesario que se mantenga el deber de secreto para no vulnerar el derecho a la intimidad.

6. Baja por incapacidad temporal.

Informar a la víctima que puede solicitar baja por Incapacidad Temporal, si el acoso afecta a sus condiciones de trabajo. Dicha baja será prescrita por el médico o la médica de familia que le corresponda a la víctima, pero constará como accidente laboral.

7. Agresiones.

Si se producen agresiones físicas, la víctima debe acudir a un Centro Sanitario de Urgencias, para lo que se le ofrecerá acompañamiento. En el informe médico deben constar las causas de las agresiones. El Centro Sanitario debe comunicar los hechos al Juzgado.

8. Apoyo psicológico.

Informar a la víctima de que puede solicitar apoyo psicológico gratuito a través del personal especializado de la Seguridad Social, o de otras instituciones, y de que sus informes (psicológicos y/o psiquiátricos) pueden aportarse como prueba.

b) Ante la Violencia de Género y la Violencia Doméstica.

El objeto de un protocolo es establecer una serie de medidas que permitan sistematizar los procedimientos de actuación frente a las situaciones de VG/Violencia Doméstica en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada facilitando a las víctimas instrumentos, mecanismos y apoyo necesarios para la denuncia y actuación posterior.



El Protocolo de Actuación ante situaciones de VG/Violencia Doméstica, se sustenta sobre tres pilares fundamentales:

1. Prevención (información, divulgación, sensibilización).

Para conseguir un nivel mayor de concienciación entre las personas que trabajen en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada (cualquiera que sea su nivel jerárquico), y su socios /as e impulsar el rechazo a la violencia.

2. Actuación (en los momentos de crisis).

Observar: Prestar atención a posibles indicios de situaciones de VG/Violencia Doméstica.

Escuchar: A la víctima activamente, sin prisas y garantizando la confidencialidad.

Apojar: A la víctima, en todo momento.

Orientar: Informar sobre las posibilidades y acompañar en el proceso de toma de decisiones.

3. Seguimiento.

Aplicar, cuando sean necesarias, medidas especiales para las víctimas de VG/Violencia Doméstica puedan superar adecuadamente la situación.

Como recomendación para la persona responsable del Protocolo esta puede asumir los puntos expuestos en el apartado anterior que, en esencia, son los pilares de los Primeros Auxilios Psicológicos y, que, en este protocolo, se considera que deben regir cualquier actuación con personas en situación de especial vulnerabilidad.

1. Observar: Indicios y/o signos visibles.

2. Escuchar: Asegurando la confidencialidad.

3. Apojar: A las víctimas.

4. Orientar: Sobre las posibles ayudas, derivaciones, etc.



C. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA

La eliminación de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general y en el ámbito laboral, en particular.

Para ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la persona responsable del protocolo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar a la plantilla y los socios/as del Grupo de Desarrollo Rural de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Por todo ello, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada ante su responsabilidad de la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo se compromete a:

- a) Informar al personal de su plantilla, así como a sus socios/as de los procedimientos previstos para presentar queja o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b) Informar de las conductas que se consideren acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc... entre la plantilla de su organización y sus socios/as que incluyen como contenido mínimo:
 - i. Declaración de principios, definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
 - ii. Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 - iii. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.
- d) Crear un procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.

Además, la plantilla y los socios/as participarán activamente en un curso formativo organizado con este fin, así como en la promoción de los mismos entre el personal y sus socios/as.



Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al principio de cada programa LEADER y se dirigirá a la plantilla y especialmente a los socios/as que formen parte de la Junta Directiva y la Asamblea para ser conscientes de este compromiso, así como de su seguimiento, para que se cumpla.

Las buenas prácticas que desarrollará en Grupo de Desarrollo Rural en esta línea serán:

- Se facilitará el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda persona nueva que ingrese en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.
- Habilitará un espacio en la web destinada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Incorporará contenidos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, en acogida de personal nuevo y en prevención de riesgos laborales.
- Realizará campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta del Grupo de Desarrollo Rural, la persona encargada del protocolo y las empresas comprometidas en el territorio con esta temática, así como los socios/as del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada que quieran adherirse a estas campañas.
- Se facilitará asesoramiento y apoyo profesional en temas de igualdad a los socios/as del Grupo de Desarrollo Rural, así como a la plantilla, con temáticas relacionada con dicho protocolo.
- Se informará y facilitará a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.



D. PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO ADOPTADO

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descrita, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada deberá comunicar la adopción del protocolo a toda su plantilla, así como a sus socios/as, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web o en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.

De esta forma el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada hace público su compromiso de no tolerar en su entidad actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada actuará ante cualquier queja o denuncia presentada formalmente frente al acoso activando el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera producirse en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.

El Grupo de Desarrollo Rural se compromete a garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este procedimiento.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución Española.

El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada actuará cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo.

E. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El Periodo de vigencia o duración del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los plazos para su revisión, están determinado en 5 años de vigencia y constará también en el plan de igualdad del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada en el que se integra, en los términos previstos en el artículo 9 de RD 901/2020, de 13 de octubre.

Así mismo, se está a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que formará parte de dicho plan de igualdad y que se revisará en los siguientes supuestos:

1. 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.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la inspección de Trabajo y Seguridad Social
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene al Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



GLOSARIO



10. GLOSARIO BÁSICO DE TÉRMINOS

A

ACOSO LABORAL: Todo aquel que provenga de personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo (jefatura, clientela, plantilla, etc.), tanto si se produce en el puesto de trabajo, como fuera del mismo (en este caso deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo).

ACOSO MORAL (*mobbing*): Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

En general, el acoso moral no se debe al sexo de la víctima, sino a los estereotipos sociales asociados a ella (acoso moral por razón de género), que suponen una carga extra para la mayoría de las víctimas y la persona acosadora centra su atención en ellos, con el propósito de que el rol se perpetúe.

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.

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.

Hay varios tipos:

- ✓ **CHANTAJE SEXUAL:** Realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual.
- ✓ **ACOSO DE CARÁCTER AMBIENTAL:** Aquella conducta ejercida sobre alguna persona que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición del empleo, pero puede provocar secuelas en su situación laboral.

B

BRECHA SALARIAL: Diferencia salarial entre mujeres y varones. Discriminación sufrida por ellas a la hora de recibir el salario por realizar el mismo trabajo que ellos.

D

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Aquella generada por el sexo de la persona.



DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

E

ESPACIO DOMÉSTICO: Se identifica con el hogar, con el espacio en el que se desarrollan las actividades propias del mantenimiento adecuado del espacio en el que se vive y/o se convive. Íntimamente vinculado al ámbito familiar.

ESPACIO FAMILIAR⁵: Se identifica con el *ámbito reproductivo*, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

ESPACIO PRIVADO⁶: Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. Tradicionalmente ha sido un espacio negado a las mujeres.

En palabras de Soledad Murillo, *"es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo"*.

ESPACIO PÚBLICO⁷: Se identifica con el *ámbito productivo*, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

I

IGUALDAD DE GÉNERO: Relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor independientemente de su sexo y, por ello, son iguales.

IGUALDAD FORMAL: Igualdad de derecho. Igualdad como reconocimiento legal. Equiparación entre mujeres y varones mediante medidas legislativas.

IGUALDAD REAL O EFECTIVA: Igualdad de hecho entre mujeres y varones en el desarrollo de la cotidianidad diaria.

⁵ Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.

⁶ Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.

⁷ Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal.



S

SEGREGACIÓN PROFESIONAL: Se refiere a la diferencia de oportunidades de acceso al mercado laboral debida al sexo de la persona.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Se refiere a la distribución de los puestos de trabajo en función del sexo/género de la persona y en relación a las ocupaciones y/o familias profesionales (trabajos feminizados y masculinizados).

SEGREGACIÓN VERTICAL: Se refiere a la desigual distribución de los puestos de responsabilidad entre mujeres y varones, concediéndose mayoritaria o exclusivamente a los segundos.

T

TECHO DE CRISTAL: Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional. La principal causa de este estancamiento son los prejuicios del empresariado sobre la disposición laboral ligada a las responsabilidades domésticas y familiares y sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad.

V

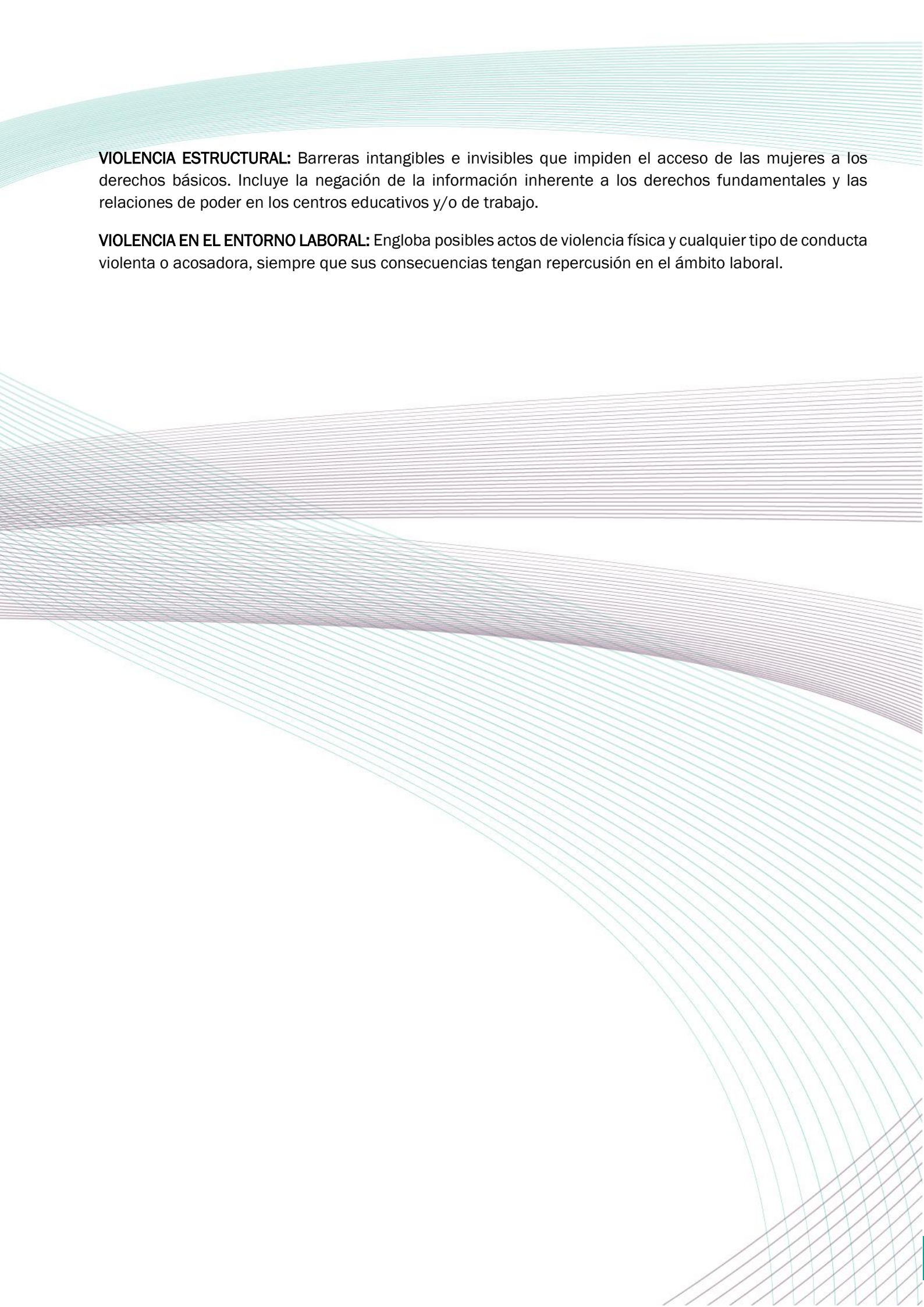
VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia, ejercida contra una mujer por una persona con la que ésta ha mantenido lazos sentimentales, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimientos para dicha mujer. Engloba varios tipos (no excluyentes):

- ✓ Violencia de género física.
- ✓ Violencia de género psíquica.
- ✓ Violencia de género sexual.
- ✓ Violencia de género económica.

VIOLENCIA DOMÉSTICA: Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de una persona miembro de la familia.

VIOLENCIA EJERCIDA CONTRA LAS MUJERES: Aquella en la que el factor de riesgo (o de vulnerabilidad) se produce por el mero hecho de ser mujer.

VIOLENCIA ESPIRITUAL: Destrucción de las creencias culturales y/o religiosas de las mujeres mediante el castigo, la ridiculización o la imposición de un sistema de creencias ajeno al propio. Incluye el sometimiento e invisibilización de las creencias culturales y/o religiosas de las mujeres o el analizarlas desde una perspectiva etnocéntrica.



VIOLENCIA ESTRUCTURAL: Barreras intangibles e invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los derechos básicos. Incluye la negación de la información inherente a los derechos fundamentales y las relaciones de poder en los centros educativos y/o de trabajo.

VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL: Engloba posibles actos de violencia física y cualquier tipo de conducta violenta o acosadora, siempre que sus consecuencias tengan repercusión en el ámbito laboral.



PROTOCOLO FIRMADO GDR ALTIPLANO DE GRANADA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

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

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

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

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA



1 COMPROMISO DEL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo 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, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a sus socios/as, así como al personal que trabaja en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente y/o socios/as al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.

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:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;



- b) 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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 ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, cuando se haya realizado
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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 RD 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, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – 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 quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Huésca, a 28 de junio de 2023

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA



2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O 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, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la plantilla y los socios/as de la entidad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada 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.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.



El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en 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 del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. El Grupo de Desarrollo Rural sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora y/o socio/socia dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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



2.1.2.1.-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 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, 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, la persona acosadora será aquella 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 realizados por cualquier miembro del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- 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:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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.

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

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria



1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

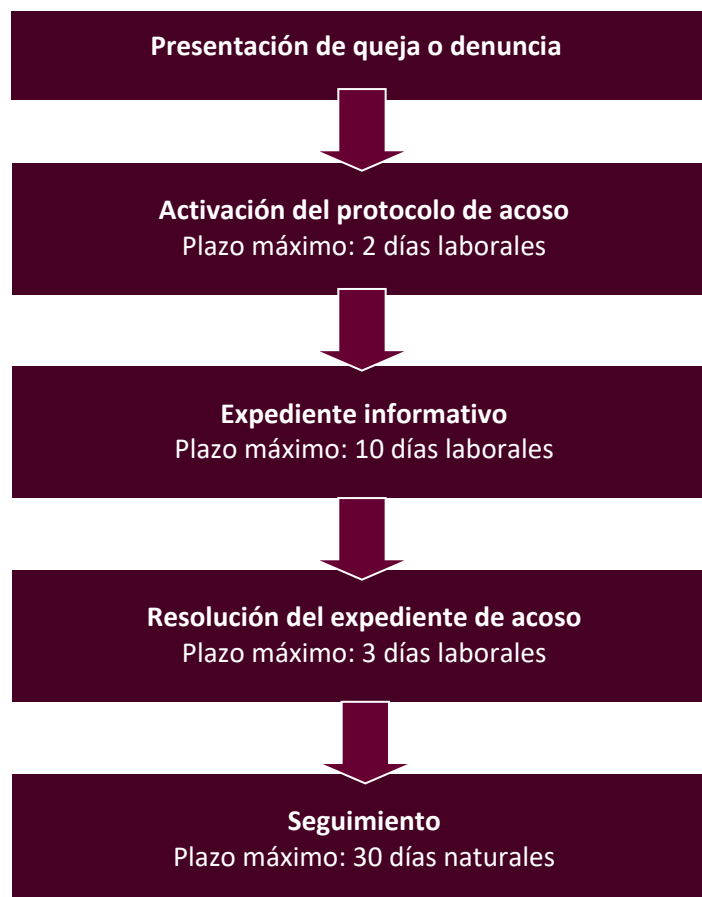
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:



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

1º) El Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada designa a Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno, personal técnico, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Belén Pérez Arco, personal técnico. 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.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es teresa@altiplanogranada.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en Calle Mayor, 2, Edificio Cervantes, C.P. 18830, Huéscar (Granada), a la atención de Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) 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.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno, personal técnico, 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 al Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada 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.

8º) Durante la tramitación del expediente 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 representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada 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 del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) 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 empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora o expulsión como socio/a del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada.

Si de la prueba practicada no se apreciase 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 del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de



Granada, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario y/o sede. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
 - b. 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 entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación



2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario
5. pérdida de toma de decisiones y voto como socio/a dentro de la entidad
6. expulsión como socio/a del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 el acoso 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 del Grupo de Desarrollo Rural.

La dirección del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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 el Grupo de Desarrollo Rural.
- 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 persona acosada.
- 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 acosadora cuando haya permanecido un periodo de tiempo prolongado fuera de la entidad.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada y sus socios/as.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno, personal técnico encargado del protocolo, 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla y socios/as del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada a través de correo electrónico y manteniéndose vigente hasta el 28 de junio de 2028.

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 social del Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene al Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada 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.



4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN EL GRUPO DE DESARROLLO RURAL ALTIPLANO DE GRANADA

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

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 empresa:



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

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. 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 persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el Grupo de Desarrollo Rural Altiplano de Granada