

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ASOCIACIÓN MÍRAME**

### **ÍNDICE**

#### **1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

#### **2. MARCO LEGAL.**

#### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TERRITORIAL.**

##### **3.1. Ámbito de aplicación.**

##### **3.2. Ámbito territorial.**

#### **4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

##### **4.1. La tutela preventiva frente al acoso.**

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

4.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral sexual y acoso por razón de sexo.

4.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral y sexual.

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

##### **4.2. El procedimiento de actuación**

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

4.2.2. La resolución del expediente de acoso.

4.2.3. Seguimiento.

4.2.4 Adopción de medidas cautelares.

4.2.5 Asesoramiento a la víctima.

4.2.6 Garantías del procedimiento.

#### **5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.**

#### **6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.**

#### **7. RECURSOS Y ENLACES DE INTERÉS.**

## **1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO, LABORAL SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas o familias a las que se desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 de dirección de la organización y, por lo tanto, ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, 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 la organización empleadora.
- 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, ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 y sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad, 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.

Granada, 10 de mayo de 2024

Fdo. María Inmaculada Concepción Siles Martín

## 2. MARCO LEGAL

La igualdad entre el hombre y la mujer y la prohibición de discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos. A nivel internacional, la Organización de Naciones Unidas ha desempeñado un papel fundamental como pionera en la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad física y moral, a la intimidad y al trabajo, todos ellos garantizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

En el ámbito europeo, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) la igualdad se presenta como uno de los valores indivisibles y universales sobre los que está fundada la Unión. Y junto a la igualdad se quiere garantizar el derecho a la no discriminación, por ello el compromiso de “combatir la discriminación” se formula en diferentes normas del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 (CE) de manera concreta reconoce la igualdad en un triple sentido: como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político (art. 1.1); como un derecho fundamental que no puede ser objeto de ningún tipo de discriminación entre las que se encuentra la discriminación por razón de sexo (art.14); asimismo, como la obligación que impone a los poderes públicos de, por un lado, remover los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad real y, por otro, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2), también reconoce la dignidad personal y profesional de la persona (art.10) y el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen (art. 18).

Dentro del extenso marco normativo donde se reconocen estos derechos, contamos con una normativa básica de referencia que se recoge en la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –artículo 46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la asociación -artículo 48 LOI-. Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que todas las empresas y organizaciones comprendidas en el artículo 1.2 del estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TERRITORIAL.

#### 3.1. Ámbito de aplicación.

1. El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA. El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la asociación. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo. La prohibición del acoso laboral, sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con los programas en los que participe el personal.

2. El presente Protocolo será de aplicación a:

- a) Personal directivo y junta directiva.
- b) Personal de administración y servicios.
- c) Personal de atención directa, terapeutas, sanitarios, personal psicopedagógico y cuidadores.
- c) Personal conductor y acompañante.
- e) Entidades colaboradoras.
- f) Cualquier persona que preste sus servicios en esta ASOCIACIÓN sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs).

3. A estos efectos se dará a conocer a las entidades colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades que, por el motivo de la actividad laboral, tengan relación con ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas entidades y al compromiso de estas de aceptar sus principios inspiradores de forma expresa.

#### 3.2. Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

#### 4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, 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, la entidad ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, 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 laboral, 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 laboral, 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.

##### 4.1. La tutela preventiva frente al acoso

4.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

La ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de ASOCIACIÓN y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA

ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, 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 laboral, 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.

Se considera que:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de toda discriminación y con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, desarrollando sus actividades en un ambiente protector del derecho al libre desarrollo de su personalidad.
- Todas las personas tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.
- Todas las personas que integran la organización, tienen derecho a disfrutar de un entorno laboral con todas las garantías, así como a que se reparen las consecuencias derivadas de conductas discriminatorias, en caso de que se produjesen.
- Toda persona que se considere víctima de conductas de acoso laboral, sexual, acoso sexista o de acoso por orientación sexual o de identidad de género tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo.

En el ámbito de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la organización tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 laboral, sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora 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 laboral, sexual o por razón de sexo ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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.

Con estos principios como base, ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA se compromete a:

a) Prevenir la aparición de conductas de acoso laboral, sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso por orientación sexual o de identidad de género en cuanto constituyen un riesgo psicosocial.

b) Mantener programas activos y permanentes de prevención de situaciones de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual o de identidad de género.

c) Realizar una evaluación de riesgos y planificación de actividades preventivas (que incorpore los riesgos psicosociales con perspectiva de género y las medidas correctoras).

d) Disponer de una persona, equipo de referencia o servicio externalizado que pueda ofrecer consejos, asistencia y ayude a resolver el posible conflicto.

e) Promover programas de formación, información y sensibilización dirigidos a todas las personas de la organización, a fin de prevenir situaciones de acoso laboral, sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso por orientación sexual o de identidad de género. La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que produce en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia asociación.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- Infracciones en las que puede incurrir la organización, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el protocolo.

Resulta fundamental esta labor de sensibilización y concienciación para que las personas que son víctimas potenciales de este tipo de violencia sepan reconocer las acciones vejatorias y discriminatorias que pueden sufrir y que en muchas ocasiones se encuentran normalizadas en la sociedad.

f) Tramitar las reclamaciones y denuncias que pueda presentar la persona que considere que está en riesgo o situación de acoso, sus representantes o cualquier otro miembro de la organización que en todo caso deberá respetar los principios constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y tutela judicial efectiva.

#### 4.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo

##### 4.1.2.1. 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:**

- Bromas sexuales ofensivas o comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas, emails o contactos por redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, Twitter, etc.) indeseados, de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionados directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas las haya declinado o pospuesto reiteradamente o haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación y humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, (pellizcar, tocar, masajes, abrazos o besos no deseados) o acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionalmente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

### **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.

Ejemplos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

### **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 de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

#### **4.1.2.2. 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, imposibles de lograr, con plazos irracionales o degradantes.
4. Negar, ocultar o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo (información, documentos, equipamientos, etc.) 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 o licencias a los que tiene derecho, 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. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
6. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
7. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
8. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
9. 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.
5. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

#### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

#### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

1. Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
2. Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

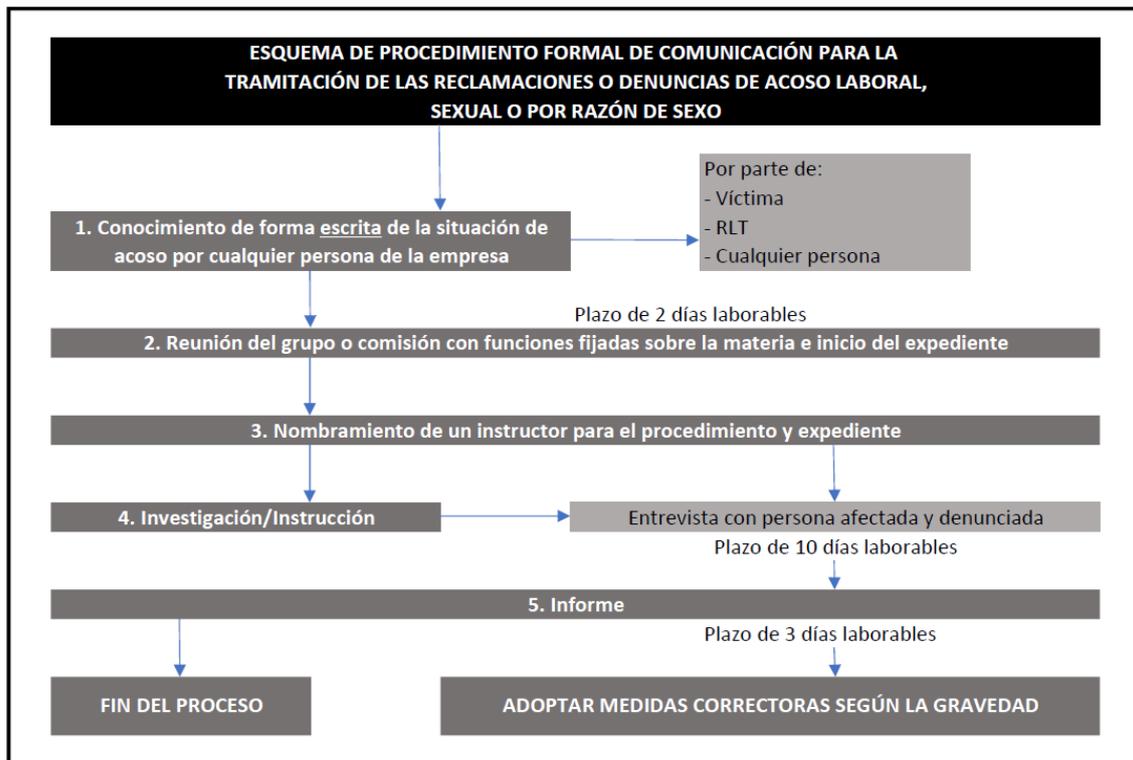
3. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
4. Denegar arbitrariamente permisos o licencias las que tiene derecho.

**En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:**

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía o empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o asesoría confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.
- l) Que la víctima pertenezca a cualquier colectivo con riesgo de exclusión social. (La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, procedencia, etc.).

## 4.2. 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:

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

1º) La organización designa a MARÍA INMACULADA CONCEPCIÓN SILES MARTÍN, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, 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 INÉS ESPEJO FAJARDO, vocal de la Junta Directiva. 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 laboral, sexual y/o por razón de sexo es [protocolo@mirame.org](mailto:protocolo@mirame.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 C/ ESCULTOR NAVAS PAREJO, 2. 18006, Granada.

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, MARÍA INMACULADA CONCEPCIÓN SILES MARTÍN, PRESIDENTA realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la organización 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 de la organización adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la ASOCIACIÓN MIRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 laboral, 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 organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la organización, 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.

#### 4.2.2. La resolución del expediente de acoso

La Junta Directiva de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 Junta Directiva de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 organización en este sentido, las siguientes:
  1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización.

2. 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 organización 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. Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Junta Directiva de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 de la organización.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán contempladas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido necesario para sensibilizar ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. La formación será similar a la descrita en el punto 4.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

La Junta Directiva de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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 la organización.
- 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 acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la organización.

#### 4.2.3. 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 MARÍA INMACULADA CONCEPCIÓN SILES MARTÍN, PRESIDENTA 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 Junta Directiva 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.

#### 4.2.4 Adopción de medidas cautelares.

Una vez iniciado el procedimiento, si las circunstancias concurrentes lo aconsejasen, en función de la gravedad del daño que se pueda infligir a la víctima o víctimas, y en atención a la protección de sus derechos, la Comisión propondrá a la Junta Directiva de la organización, la adopción de medidas cautelares. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa sancionadora, la Junta Directiva, dentro de sus competencias, podrá adoptar las medidas adecuadas para garantizar la finalización del acoso, la no reiteración de esta conducta y los derechos de las partes implicadas. Las medidas cautelares, que en ningún momento predispondrán el resultado final del procedimiento, se deben tomar de forma motivada como garantía de protección de las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de entidad en la que tienen lugar los hechos. Las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario correspondiente, que deberá efectuarse dentro del plazo estipulado, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda. En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas. Así mismo, no se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

#### 4.2.5 Asesoramiento a la víctima.

Desde el inicio del procedimiento, es decir, desde la presentación de la reclamación o denuncia, la organización facilitará a la víctima, por escrito, información completa de los recursos existentes cercanos a su ámbito territorial, así como de las vías legales y judiciales a las que puede acudir en defensa y ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva. Se guardará copia del citado envío de información en el expediente correspondiente. Además, se ofrecerá una labor de acompañamiento por parte de la Comisión.

#### 4.2.6 Garantías del procedimiento.

- **Diligencia y celeridad:** la tramitación del procedimiento se hará de forma ágil, y proporcionará equidad y credibilidad; tendrá carácter urgente y preferente.

- **Confidencialidad y sigilo:** el procedimiento gozará de la máxima confidencialidad, no solo con relación a los sujetos intervinientes sino con el contenido de lo que en el ámbito del mismo conste. Las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a guardar sigilo y no utilizar, ni en su beneficio ni a favor de terceras personas, el contenido de lo ahí tratado. Se protegerán los datos de identidad de las personas actuantes y, sobre todo, de denunciante y de quienes testifiquen.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad:** se garantizará el trato imparcial y justo tanto para las víctimas/denunciante como para la persona investigada; y, así mismo, que las personas que intervengan en el procedimiento actúen bajo el principio de buena fe, siendo su única motivación la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- **Contradicción:** se velará por el respeto del legítimo ejercicio del derecho de defensa, y se facilitará a las partes su intervención en todas las fases del procedimiento; así mismo, se les permitirá ser acompañadas por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso.
- **Protección y Garantía de indemnidad:** se garantizará a las personas denunciante, así como a personas que hayan presenciado la situación, que aporten información o sean requeridas para colaborar en el procedimiento, que no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo, sobre sí mismas, ni sobre su familia o sus bienes. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

### Salv guarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral.

Se protegerá a la persona reclamante, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso, estableciendo las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante.

## 5. 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 de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA a través de su publicación en la sede de la entidad en C/ ESCULTOR NAVAS PAREJO, 2. 18006, GRANADA y poniéndolo a disposición de la plantilla y manteniéndose vigente hasta el 10 de mayo de 2028 o antes de dicha fecha si la asociación designa una nueva persona instructora.

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 laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA y ante cualquier incidencia que pueda modificar de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA 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.**

## 6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

### 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 ASOCIACIÓN:

### 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):

## VI. 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 laboral, sexual y/ por razón de sexo en la ASOCIACIÓN MÍRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON AUTISMO DE LA PROVINCIA DE GRANADA

## 7. RECURSOS DE INTERÉS.

### Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

☎ 900200999

✉ [016-online@mscbs.es](mailto:016-online@mscbs.es)

✉ [900200999.iam@juntadeandalucia.es](mailto:900200999.iam@juntadeandalucia.es)

### Dirección Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer

C/ San Matías, 17, Centro, 18009 Granada

☎ 958025800

✉ [cmujer.granada.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.granada.iam@juntadeandalucia.es)

### Delegación Territorial de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en Granada

C/ Ancha de Gracia, 6. 18002, Granada.

☎ 958024600

✉ [delegacion.gr.cipsc@juntadeandalucia.es](mailto:delegacion.gr.cipsc@juntadeandalucia.es)

**Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Granada. Servicio de Igualdad y Centro Municipal de Atención a la Mujer.**

Avenida de las Fuerzas Armadas nº 4 (Complejo Administrativo Mondragones. Edf E. Planta baja). 18004, Granada

☎ 958248116

✉ [igualdad@granada.org](mailto:igualdad@granada.org)

**Dirección Provincial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**

C/ Faisán, 2. 18014, Granada

☎ 958242600

✉ [itgranada@mites.gob.es](mailto:itgranada@mites.gob.es)

**Centro Europeo de la Mujer “Mariana Pineda”**

C/ Águila, 19. 18002, Granada

☎ 958180086

✉ [marianapineda@granada.org](mailto:marianapineda@granada.org)

**☎ Teléfonos de interés:**

- Servicio de información telefónica para mujeres víctimas de violencia de género 016 (24 horas)
- Instituto nacional de la mujer 900191010.
- Policía Nacional 091
- Guardia Civil 062