ASOCIACIÓN

Arrabal

PROTOCOLO

ANTIACOSO

Índice

01 Declaración de Principios

02 Ámbito de aplicación

03 Definiciones

04 Procedimiento de garantía

05 Tipicación de faltas y sanciones

06 Política de divulgación

07 Política de formación

08 Evaluación y seguimiento

09 Información y atención a las víctimas

01

Declaración de Principios

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, **las personas firmantes en representación de la Organización afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la Asociación Arrabal-AID, incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas**, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

02

Ámbito de aplicación

El presente protocolo se desarrolla atendiendo a la siguiente normativa de referencia, con el fin de establecer que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso 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:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, refiriéndonos a los art. 46.2 y 48.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, refiriéndonos al art. 12.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.
- El código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2018, de 30 de Julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A la vista de que la Asociación Arrabal AID tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en los distintos centros de trabajo de la Comunidad autónoma Andaluza de los que la Asociación Arrabal AID sea titular. Igualmente, el presente protocolo será de aplicación para las personas voluntarias con las que cuente la organización y el alumnado que desarrolle prácticas profesionales en la entidad.

Asimismo, la asociación Arrabal AID asume la obligación de dar a conocer a la, a las personas beneficiarias de sus actividades, a los entes financiadores y a los proveedores con los que establezca relaciones mercantiles, la política de la organización para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la Organización que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

03

Definiciones

Acoso sexual: se define como **"toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo".**

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.	Invitaciones impúdicas o comprometedoras
Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo	Gestos obscenos
Contacto físico innecesario, rozamientos	Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio	Agresiones físicas

Acoso sexista o acoso por razón de sexo: se define como **"toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su 7 repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".**

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

-Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo	Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente	Impartir órdenes vejatorias
Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua	La orden de aislar e incomunicar a una persona

La agresión física

Acoso en el ámbito digital: Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágeneso videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing(3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una personase superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personalo la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(1) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexual eso del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(2) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individua- les no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.
* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL:

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresasdeben promover condiciones de trabajo que eviten la comisiónde delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostileso humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179,art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual,(art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual(art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

04

Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

Presentación de denuncias

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

La persona competente para la recepción de las denuncias será La Agente de Igualdad ubicada en el centro de trabajo al que se adscribe la persona denunciante. Si La Agente de Igualdad se encontrara de vacaciones o en el disfrute de cualquier tipo de permiso o licencia retribuida, será la persona que obtente la representación de las personas trabajadoras quien recepcionará la denuncia.

La persona receptora de las denuncias será denominada, asesor o asesora confidencial (en adelante asesoría confidencial), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de **leves**, la asesoría confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la asesoría confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El **procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables**, en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días laborable.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la asesoría confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato a la comisión de igualdad.

Procedimiento formal

Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la asesoría confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la asesoría confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La asesoría confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la asesoría confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la comisión de igualdad. La asesoría confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Procedimiento

La asesoría confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias

En el **plazo máximo de diez días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la asesoría confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la entidad de forma inmediata y a la comisión de igualdad. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada tendrán la consideración de falta muy grave según lo dispuesto en el artículo 45 del convenio colectivo de la Asociación Arrabal AID, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la asesoría confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Faltas

Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas:

- El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- E**l acoso ambiental y el acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

- La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

- La formulación de una **denuncia falsa**, entendida como aquella que se formula con intención dolosa o que está motivada en base a hechos que no han ocurrido.

Se considerarán como **graves** las siguientes faltas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

- Contacto físico innecesario, rozamientos.

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

- La impartición de órdenes vejatorias.

- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

- La orden de aislar e incomunicar a una persona.

- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **leves** las siguientes faltas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre: o La apariencia o El aspecto o La orientación sexual o La identidad de género

- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo, así como elementos audiovisuales de carácter denigrante vinculados a estereotipos de género, que no se consideren faltas graves.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se entenderán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La persona denunciada reitere en el desarrollo de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Se muestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la parte agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima y/o se encuentre en una posición de superioridad jerárquica.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, medicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea de carácter temporal o que su relación con la organización no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- 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.
- El acoso se produzca durante el periodo de prueba establecido en el contrato de la víctima.

Serán circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, carta de censura.

Faltas graves:

- Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.
La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "**tutela judicial efectiva**".

06

Política de divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal objeto del presente protocolo. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a personas trabajadoras, socias, voluntarias y personas en prácticas. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la **asesoría confidencial** de cada uno de los centros de trabajo. Se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas beneficiarias de los servicios de la Asociación Arrabal IAD, como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

07

Política de formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de la Asociación Arrabal AID en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios.

08

Evaluación y seguimiento

La asesoría confidencial de cada centro de trabajo, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento. Este informe se presentará a la dirección de la organización y a la comisión de igualdad.

09

Información y atención a las víctimas

Se informará a las posibles víctimas de los datos de contacto y procedimiento de acceso a servicios públicos disponibles en la Comunidad autónoma andaluza para garantizar su adecuada protección y recuperación, facilitando la participación de los mismos.