PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

ASOCIACIÓN COLECTIVO PARÉNTESIS

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE LA PRESIDENTA

En Asociación Colectivo Paréntesis, entendemos que un entorno de trabajo saludable y libre de violencia es condición esencial para el bienestar de todas las personas que formamos parte de esta entidad.

Por ello, como presidenta, manifiesto el firme compromiso de esta organización en prevenir y actuar con determinación frente a cualquier forma de acoso: sexual, moral, por razón de sexo o cualquier otra forma de discriminación.

Esta política no es solo un mandato legal, sino un principio ético que guía nuestro quehacer diario. A través de este protocolo, garantizamos a todas las personas trabajadoras, voluntarias y colaboradoras un procedimiento confidencial, accesible y justo para gestionar adecuadamente cualquier situación de acoso.

El respeto mutuo, la dignidad y la equidad son los pilares sobre los que construimos una organización mejor.

En Murcia a 22 de Enero del 2025

Virginia Ayala Martínez

Presidenta Asociación Colectivo Paréntesis

ÍNDICE

1. Declaración de principios
2. Normativa de referencia
3. Ámbito de aplicación
4. Objeto
5. Definiciones
6. Procedimiento de actuación
    - Vía informal
    - Vía formal
7. Medidas cautelares
8. Compromiso de protección a los intervinientes
9. Responsabilidades institucionales
10. Anexos (formularios)

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Asociación Colectivo Paréntesis declara su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o violencia en el trabajo. Este protocolo se integra en el marco del Plan de Igualdad de la entidad y en la política de Prevención de Riesgos Laborales.

La organización adopta una postura de tolerancia cero frente al acoso, comprometiéndose a:

- Promover medidas preventivas.
- Garantizar la confidencialidad y la protección de las personas implicadas.
- Implementar mecanismos eficaces de actuación y sanción.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2 e y 54.g).
- Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.
- Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 (planes de igualdad y transparencia retributiva).
- Directiva 2006/54/CE y otros tratados internacionales.
- Guías técnicas del Instituto de las Mujeres y de la Inspección de Trabajo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de aplicación a todas las personas que forman parte de la Asociación Colectivo Paréntesis: personal laboral, voluntariado, personal en prácticas, becarias/os, personas colaboradoras y cualquier otra vinculada profesionalmente.

4. OBJETO

Establecer un procedimiento para prevenir, identificar, investigar y resolver situaciones de acoso en el entorno laboral, garantizando los derechos de todas las personas implicadas.

Objetivos específicos:

- Prevenir situaciones de acoso mediante formación y sensibilización.
- Atender con diligencia y confidencialidad cualquier comunicación.
- Sancionar, si procede, las conductas constitutivas de acoso.

5. DEFINICIONES

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de carácter sexual que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona.

Acoso por razón de sexo: comportamiento vinculado al sexo de una persona que atente contra su dignidad.

Acoso moral o "mobbing": violencia psicológica prolongada y reiterada que degrada las condiciones de trabajo de una persona.

Acoso discriminatorio: conducta no deseada basada en origen étnico, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones personales.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Vía Informal

Procedimiento ágil y confidencial para solventar el conflicto mediante diálogo, con mediación de una persona neutral (delegado/a de igualdad, miembro de comisión o profesional designado).

Plazo máximo: 15 días.

Vía Formal

1. **Presentación de denuncia** escrita y firmada (ver Anexo I).
2. **Investigación** por comisión o instructora designada (puede incluir asesoramiento jurídico o pericial).
3. **Emisión de informe** con conclusiones y recomendaciones.

Plazo máximo: 30 días (prorrogable hasta 90 por causas justificadas).

7. MEDIDAS CAUTELARES

Durante la investigación se podrá:

- Separar físicamente a la persona denunciante y denunciada.
- Cambiar temporalmente horarios o ubicación.
- Suspender funciones de contacto.

Estas medidas se adoptarán garantizando la presunción de inocencia.

8. COMPROMISO DE PROTECCIÓN

Colectivo Paréntesis no tolerará represalias sobre quienes actúen de buena fe.

Se garantizará:

- Confidencialidad.
- Acompañamiento psicológico si es necesario.
- Protección de la identidad de las personas denunciantes e intervinientes.

9. RESPONSABILIDADES

- **Junta Directiva:** supervisión y garantía del cumplimiento del protocolo.

- **Delegado/a de Igualdad / Comisión:** recepción, tramitación e investigación de denuncias.
- **RRHH:** aplicación de medidas preventivas, correctivas y formativas.

10. ANEXOS

ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

- Nombre y apellidos de la persona denunciante:
- Cargo o función:
- Fecha de los hechos:
- Lugar:
- Descripción detallada de los hechos:
- Personas testigos, si las hay:
- Firma:
- Fecha:

ANEXO II: ACTA DE ENTREVISTA

- Nombre de la persona entrevistada:
- Fecha y lugar de la entrevista:
- Cargo o vinculación con la entidad:
- Relato de lo sucedido (según manifestaciones de la persona entrevistada):
- Observaciones del/de la entrevistador/a:
- Firma del entrevistador/a y entrevistado/a:

ANEXO III: MODELO DE INFORME FINAL

- Número de expediente:
- Nombre de la persona instructora:
- Fecha de inicio de la investigación:
- Descripción de hechos probados:
- Valoración jurídica:
- Conclusión:

- Medidas propuestas:
- Fecha:
- Firma:

ANEXO IV: DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, _____, con DNI _____, me comprometo a mantener la confidencialidad absoluta de toda la información conocida durante mi participación en el procedimiento de investigación del Protocolo de Acoso.

Fecha: _____
Firma: _____

Este protocolo será revisado cada dos años o cuando se produzcan cambios legislativos relevantes.