

PLAN DE ACOSO Y VIOLENCIA

Asociación Cultural La Kalle

ÍNDICE:

	Pág.
1.- PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO.	3
2.- OBJETIVOS.	3
3.- NORMATIVA DE REFERENCIA.	4
4.- EQUIPO RESPONSABLE DEL PROCESO.	5
5.- MARCO TEÓRICO.	6
6.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA O EL ACOSO EN LA KALLE.	9
7.- CATEGORIZACIÓN DE ACTITUDES VIOLENTAS O DE ACOSO.	10
8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA O ACOSO.	13
9.- PLAN DE DIVULGACIÓN DE ESTE PROTOCOLO.	18
10.- DESPLIEGUE Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.	19
11.- ANEXOS.	20
12.- JUNTA DIRECTIVA.	22

1.- PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

Desde la Asociación Cultural La Kalle seguimos trabajando por mejorar, tanto nuestra práctica profesional como el ambiente de trabajo en el que la desarrollamos. Las buenas relaciones y los cuidados son fundamentales.

Es por eso que planteamos la construcción de un plan, que hará que la entidad se coloque frontalmente contra cualquier tipo de Acoso, tanto en el equipo de trabajo, como con las personas que participan de la misma.

Con el Plan de Acoso que presentamos, pretendemos complementar el marco estratégico de La Kalle. No sólo para dar respuesta, en el hipotético caso de que sea necesario, sino para dar herramientas al equipo de profesionales, que ayude a prevenir a través de la formación, la comunicación y sobre todo haciendo conscientes a las personas trabajadoras de la entidad, de la importancia de fomentar el sentimiento de responsabilidad sobre sus relaciones profesionales y personales en el equipo de trabajo.

Otra de las necesidades que pretendemos cubrir con este trabajo, es la de formar específicamente al equipo completo de nuestra entidad, para prevenir, aprender a identificar y erradicar las posibles situaciones de acoso.

Los objetivos de este plan serán fundamentalmente tratar de articular diversas vías y cauces para poder solventar posibles casos de acoso, tanto entre compañeras de la entidad, ya sean o no relaciones con el eje de poder como valor añadido, o hacia las personas que pasan por cada uno de los proyectos de la entidad, en todos sus espacios.

Por tanto, el presente protocolo se aplica a toda persona que preste servicios en La Asociación Cultural La Kalle. Del mismo modo, se asume la obligación de dar a conocer tanto a las personas participantes y beneficiarias, como a las entidades colaboradoras la política de la entidad para combatir el acoso, la existencia del presente protocolo, y la necesidad de su cumplimiento estricto. Pretendemos que impregne todo nuestro quehacer como educadoras.

Agradecimientos a la Cooperativa ALTEKIO, en especial a **María Marín García y Lucila Valsecchi Lucero**, su acompañamiento y asesoramiento para la realización de este Plan de Acoso.

2.- OBJETIVOS.

OBJETIVOS GENERALES:

El objetivo del presente protocolo, es implantar en la organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado, para presentar sus quejas mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral, moral o por razón de sexo.
- Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva, en todos los niveles de la organización.

- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez, para evitar la aparición de conflictos minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención del Acoso y Violencia.

3.- NORMATIVA DE REFERENCIA.

- **Constitución Española** de 27 de diciembre de 1978, en sus artículos 10, 15, 18 y 40.2.
- **Ley 31/1995** de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- **Código Penal. Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE Núm. 152 de 2010
- **Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo** sobre acoso moral en el lugar de trabajo.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Convenio Colectivo Estatal** de acción e intervención social 2015-2017:
 - Artículo 44. Principios generales.
 - Artículo 41. Graduación de faltas.
 - Artículo 45. Servicios de prevención.
 - Artículo 46. Vigilancia de la salud.
 - Artículo 47. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
 - Artículo 48. Información y formación en salud laboral.
 - Artículo 49. Seguridad y salud laboral.
 - Artículo 50. Participación del personal en PRL.
 - Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.
 - Artículo 59. Protección a la maternidad.
 - Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.
 - Artículo 63. Protocolo de prevención contra el acoso.

4.- EQUIPO RESPONSABLE DEL PROCESO.

4.1.- EQUIPO DEL PLAN DE ACOSO Y VIOLENCIA.

La entidad ha establecido un Equipo para trabajar el Plan de Acoso y Violencia, con el objetivo de velar por el cumplimiento del mismo en la Asociación Cultural LA KALLE. Los criterios para su constitución:

- Personas de los tres centros de trabajo de la entidad.
- Personas de distintos Equipos de trabajo.
- Personas de distintos sexos.
- Personas con larga trayectoria en la entidad y recién llegados.
- Personas con formación en género y en PRL.
- Personas que habían trabajado en la Comisión de elaboración y evaluación del Plan de Acoso...

Dicha Comisión ha estado compuesto por las siguientes personas:

ESTEFANIA SANCHEZ – Educadora de la Escuela de Convivencias y Participación. Mediadora en igualdad y violencia de género. Agente de Igualdad. Escuela de Convivencias,

JORGE VILLEGAS – Educador en el Servicio de Dinamización del Centro de Acogida a las Personas Refugiadas. Escuela de Convivencias.

LETICIA GOMEZ – Técnica de Empleo. Escuela de Capacitación Laboral.

ELENA GARCIA – Dinamizadora de Fabricación Digital. Escuela de Tecnología social.

DOLORES TORRENTE – Responsable de Área de Organización y Calidad. Responsable de Gestión del Talento Humano de la entidad.

De dicho equipo, saldrá las Comisiones de seguimiento del presente Plan. Las **FUNCIONES** que asumen serán las siguientes:

- Realizar el Plan de Acoso y Violencia.
- Reunirse periódicamente, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas que conforman la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan. Velando así por la realización y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Acoso y Violencia.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora, en materia de no discriminación, entre las personas que conforma nuestra entidad.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de acoso moral, sexual, o por razón de sexo.
 - Evaluar el Plan anual. Elaborar un **informe anual** que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en defecto acordar acciones para su corrección.

4.2.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INVESTIGACIÓN.

Compuesta por la persona responsable de Gestión del Talento Humano, una persona del equipo Plan de Acoso y por una persona representante, del centro de trabajo de la entidad, donde se produce el acoso, sin cargo de responsabilidad, para garantizar la objetividad en el tratamiento de la denuncia o conflicto dado. (**Véase Anexo 1**)

Se podrá requerir la presencia en dicha comisión, de un/a profesional externa: abogados, psicólogo, técnica de PRL...

5.- MARCO TEÓRICO.

5.1. DEFINICIONES.

1.- Definición de violencia: La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que tiene como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte. Toda forma de violencia pretende mantener el poder que se tiene o aumentarlo, ya que la característica principal de la violencia es que va dirigida hacia una persona que está en una posición inferior y que hay sometimiento de una a otra.

Ejemplos de violencia:

- Violencia verbal: insultos, vejaciones, amenazas...
- Violencia física: empujones, torceduras, cortes, tirones de pelo, escupitajos...

2.- Definición de agresión: La agresión es el comportamiento cuyo objetivo es la intención de hacer daño u ofender a alguien, ya sea mediante insultos o comentarios hirientes o bien físicamente, a través de golpes, violaciones, lesiones, etc. Es una conducta hostil o destructiva y hay que diferenciarla de la violencia, con la que está muy relacionada. La agresión laboral se define como todo aquel acto de agresión producida en el contexto de trabajo. Podemos incluir en ello la presencia de agresiones físicas, verbales o incluso sexuales entre empleadas/os con el mismo rango o las que se producen aprovechando la diferencia de rango y posición dentro de la empresa.

Ejemplos de agresión:

Burlas, difundir falsos rumores; amenazas; exclusión; desprecios; asignar a la víctima tareas humillantes, absurdas, demasiado exigentes para su capacidad o en tiempos incumplibles; obligar a la víctima a no hacer nada; intentar aislarla del resto de compañeras/os...

3.- Definición de acoso moral o acoso psicológico: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática 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, al cual 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. Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son: Sistemática, Reiteración, Frecuencia, Intencionalidad, Persecución de un fin...

Tipos de acoso moral:

- **Descendente (cargo superior hacia inferior):** Es un tipo de acoso laboral donde la persona que acosa es únicamente el/la jefe/a.
- **Horizontal (mismo nivel jerárquico):** Es el tipo de acoso que ocurre cuando la persona que acosa y la persona acosada se encuentran en el mismo nivel jerárquico dentro de la estructura laboral. Sigue siendo responsabilidad de la organización prevenir y detectar estas situaciones y velar por la salud psicosocial del trabajador/a.
- **Vertical (entre personas de distinto nivel jerárquico):** Puede ser que la persona acosadora sea de un rango inferior y la víctima sea de mayor rango.

Ejemplos de Acoso Moral:

- Ataques persistentes y negativos que perjudican el rendimiento personal o profesional
- Medidas destinadas a aislar e incomunicar una persona
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo
- Manipulación, ocultamiento de materiales de trabajo o información necesaria para el desempeño del puesto.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, calumnia, o la ridiculización
- Comentarios descalificantes públicos y reiterados sobre la persona y su trabajo

- La impartición de órdenes contradictorias e imposibles de cumplir simultáneamente o la fijación de objetivos
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Amenazas o agresiones físicas, amenazas verbales o por escrito, gritos o insultos.

No constituyen Acoso Moral:

- Hechos aislados.
- Presión legítima sin faltar a la dignidad de la persona trabajadora.
- Discusiones legítimas.
- Recibir críticas constructivas.
- Revisión correcta por parte de un superior.

4.- Definición de Acoso Sexual y por Razón de Sexo: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, establece que constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará Acoso Sexual.

Chantaje sexual: Implica un abuso de poder. La negativa o sumisión a conductas sexuales repercuten sobre el acceso al trabajo, la continuidad en el puesto de trabajo, la formación y promoción profesional o el aumento de sueldo.

Acoso Sexual ambiental: Una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que produce un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Pueden ser sujetos activos terceras personas.

Ejemplos:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, se considerará como agravante la reiteración de las conductas ofensivas.
- Llamadas telefónicas, mensajes del móvil o de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- El contacto físico o deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Los comportamientos o trato desigual que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual, orientación sexual o identidad de género. En todo caso, se considera **agravante el abuso** de la situación de jerarquía organizacional, así como las conductas ofensivas reiteradas.

5.- Definición de microagresiones: Son expresiones indirectas, a menudo involuntarias, de racismo, sexismo, discriminación por edad o capacidad. Pueden hacer que la gente se sienta infravalorada, no apreciada y generalmente ofendida. Entre las microagresiones que puede sufrir una persona se encuentra ser ignorado.

Ejemplos:

Comentarios tales como:

- ¿Eres becaria? ¡Pareces muy joven!
- ¡Hablas muy bien español para ser china!
- Eres muy guapa para ser negra.

5.2.- VIOLENCIAS/ VIOLENCIAS MACHISTAS.

Nos parece importante dedicar unas líneas a definir los siguientes conceptos, para aclarar su significado como punto de partida y así facilitar la comprensión de los mismos, lo que nos permitirá saber identificarlos en el caso de que se puedan producir:

- **Violencias machistas:** aquellas que se ejercen contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, en el marco de una sociedad patriarcal. La Ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista la define como: “la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios: físicos, económicos o psicológicos (incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones), tenga como resultado un daño o un sufrimiento: físico, sexual o psicológico (tanto si se produce en el ámbito público como en el privado).

- **Violencias LGTBfóbicas:** de odio o aversión hacia las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+

- **Violencia de género:** la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género la define como: “todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento 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”.

La violencia de género se basa en un desequilibrio de poder y se lleva a cabo con la intención de humillar y hacer que una persona o grupo de personas se sienta inferior y / o subordinado. Este tipo de violencia está profundamente arraigada en las estructuras, normas y valores sociales y culturales que gobiernan la sociedad, y a menudo es perpetuada por una cultura de negación y silencio. Puede ocurrir tanto en el ámbito público como en el privado y afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

- **Violencia sexual:** cualquier intento o contacto sexual no deseado y no consentido de un agresor a otra persona con el objetivo de que se lleve a cabo una determinada conducta sexual. Incluye la violación, asalto sexual, acoso sexual, exposición indecente, tocamientos inadecuados o pornografía infantil. Se incluye aquí toda violación de la integridad sexual de una persona por otra. La violencia sexual causa daño a la víctima, al agresor y a las comunidades donde se produce. Es generalmente experimentada de manera traumática.

Dentro de la violencia sexual, el Código Penal hace diferencia a:

- Agresión: violencia o intimidación. La forma más grave es la violación.
- Abuso: engaño, coacción, sorpresa, uso de sustancias... sin haber violencia o intimidación ni tampoco consentimiento.
- Acoso: exigencia de favores, la persona aprovecha una situación de superioridad y la no aceptación de estas exigencias implica castigos.

6.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA O EL ACOSO EN LA KALLE.

6.1.- SENSIBILIZACIÓN.

Queremos resaltar, que este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad que velará por la erradicación de cualquier tipo de discriminación y/o violencia.

Desde el equipo de Plan de Acoso, somos conscientes de la importancia de la prevención ya que favorecerá la disminución de actitudes, comportamientos. Que puedan llevar a situaciones de discriminación, acoso o violencia. Por ello, se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y evitar estas situaciones, tales como: reforzar la asunción de responsabilidades. Todo el Equipo de La Kalle, tiene la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Las Coordinadoras, Equipo Directivo y Junta Directiva, tendrán, además, las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
- Garantizar y velar para que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todo el Equipo que conforma La Kalle.

6.2.- FORMACIÓN.

El Plan de Formación anual contemplará formación dirigidos específicamente a la dirección y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Es importante la educación en la gestión del impacto que tenemos sobre las otras personas, necesitamos aprender a gestionar estos impactos, no sólo por todas las tensiones que implican en la convivencia sino también para asumir responsabilidad ante discriminaciones y daños que inconscientemente reproducimos.

Las personas con poder formal e informal dentro de la organización necesitan especial consideración porque tienen asociada a su capacidad de incidir una responsabilidad extra. Se precisa de este tipo de formación para asegurar que no se abusa del poder.

Fomentaremos espacios de reflexión y sensibilización: realizar actividades de prevención que nos ayuden a reflexionar sobre los privilegios, sobre cómo los usamos o abusamos, sobre cómo “discriminamos sin darnos cuenta”, cómo agredimos, qué hacemos y qué quiere decir reparar el daño.

6.3.- DESARROLLO DE ESTE PLAN.

Trabajaremos de forma participativa, desarrollaremos acciones a corto, medio y largo plazo, con mecanismos útiles, para que no dejarlo en manos de las individualidades. Para ello:

- Realizaremos formación con las personas que participan en nuestra entidad: voluntariado, trabajadoras....
- Se generarán grupos de discusión entre las personas trabajadoras de la entidad
- Desarrollaremos actividades de formación y comunicación
- Desarrollaremos el Plan de cuidados, que incorporará un “Protocolo de prevención y transformación del conflicto”.
- Habilitaremos un “Canal de denuncias”.

A modo preventivo, seguiremos vigilando y evaluando la Violencia y el Acoso, a través de:

- I.38 - Plan de Igualdad,
- I.19 - Plan de acoso y Violencia,

- Plan de cuidados (en proceso),
- I.25 - Protocolo actuación en caso de conflicto con participantes,
- I.10- Protocolo Personas, selección e Incorporación,
- R.06 - Encuesta de clima Laboral,
- I.37 - Mejora de las Personas,
- E.RC.02 - Gestión de sugerencias y Reclamaciones,
- S.GP.01 - Selección de personas, incorporación y evaluación.

6.4.- DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS DE SITUACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.

Para la elaboración de este Plan de Acoso y Violencia, hemos partido de un análisis de la situación real, realizado por la Cooperativa ALTEKIO, en el marco del Proyecto Europeo Erasmus+. El diagnóstico se ha realizado de forma participativa. Se han encuestado a veintiuna personas de nuestra entidad.

Este trabajo sobre el diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir así los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que han permitido formular propuestas que se integren dentro del presente protocolo, estableciéndose una serie de medidas y acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva educativo-preventivo.

Algunas de las propuestas de trabajo, tras un primer análisis, son:

- Cuidados. ¿Cómo podemos contabilizar, visibilizar, valorar los trabajos de cuidados? Los hombres identifican menos tareas de cuidados. Puede haber mayor carga de estas tareas en las mujeres de la entidad. Cuidado de personas y espacios.
- Gestión de conflictos. ¿Cómo se gestionan los conflictos en La Kalle?
- Visibilizar, trasladar, informar de las medidas de apoyo de cuidados a las personas trabajadoras. Las mejoras del convenio.
- Desarrollo del plan de acoso y violencia. Las violencias más sutiles.
- Trabajar el rol del liderazgo. Trabajo de rango, conciencia del poder y privilegios.

6.5.- PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS.

La prevención y transformación del conflicto, estará recogido en el Plan de Cuidados de nuestra entidad.

7.- CATEGORIZACIÓN DE ACTITUDES VIOLENTAS O DE ACOSO.

7.1.- FASES DEL ACOSO.

El acoso es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- **Fase de conflicto:** Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización:** Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.
La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

- **Fase de intervención desde la asociación:** Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilidad de la persona afectada.
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

7.2.- GRADOS DE ACOSO.

Vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

- **Primer grado.** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- **Segundo grado.** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
- **Tercer grado.** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

7.3.- CATEGORIZACIÓN DE LAS FALTAS Y TIPO DE SANCIONES.

FALTAS LEVES	ACCIÓN O SANCIÓN
No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales incluyendo el riesgo psicosocial, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.	Amonestación verbal. Inicio de un proceso de mediación.
Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo	Medidas para la mejora de la comunicación en el equipo y comunicación no violenta, sesiones de coaching grupal...
El uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.	
La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañero/as o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.	
Piropos ofensivos	
Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales.	
Valoración sobre el aspecto físico de alguien.	
Reiteración en la petición de citas.	
Observaciones peyorativas sobre mujeres en general.	
Violación del espacio vital de una persona.	
Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien.	

FALTA LEVE-GRAVE (Moderado)	ACCIÓN O SANCIÓN
La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.	Proceso de mediación. Proceso de coaching
La desatención reiterada en el trato con las personas participantes y beneficiarias y/o con los compañeros y compañeras.	
Preguntas íntimas o personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual.	
Pedir relaciones sexuales sin presión.	
Materia sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer póster con connotaciones sexuales.	

FALTA GRAVE O MUY GRAVES	ACCIÓN O SANCIÓN
Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención	<p>Graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amonestación escrita. - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días. <p>Muy graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días. - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior. - Despido. - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido. <p>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.</p>
No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.	
El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.	
La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.	
El acoso moral, sexual o por razón de sexo.	
El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.	
La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.	
La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.	
Tocar, pellizcar, agarrar.	
Acariciar, besar o abrazar.	
Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.	

Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”.	Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.
Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa.	
Amenazas de represalias después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.	

Para la imposición de **sanciones por falta muy grave**, será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Las **sanciones graves y muy graves** se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a, para su conocimiento y efectos. En el caso que proceda, la empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a. Si no procediera, se le comunicará al representante del centro sin cargo de responsabilidad de la Comisión de acoso.

PRESCRIPCIÓN DE LA FALTAS:

Las **faltas leves** prescribirán a los **diez días**, **las graves** a los **veinte días** y las **muy graves** a los **sesenta días**, a partir de la fecha en que la entidad tenga conocimiento de su comisión y, en **todo caso, a los seis meses** de haberse cometido.

Las **circunstancias atenuantes** que modifican la responsabilidad que se contrae y contribuyen a medir de forma adecuada la sanción que extinguirá esta responsabilidad, serán:

- No tener sanción alguna en su expediente.
- Haber mostrado arrepentimiento espontáneo/ reparar o disminuir los efectos de la falta, confesar el hecho y dar satisfacción a la persona ofendida.

8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA O ACOSO.

8.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS.

El presente plan está diseñado y elaborado, con el objetivo de cumplir los siguientes fines:

- Manifestar tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso en cualquiera de sus formas y modalidades, garantizando el derecho de todas las personas que forman parte de La Kalle, a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a su intimidad y libertad sexual.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso formulando estrategias y aplicando programas de información, sensibilización y acción con un protocolo común ante situaciones de acoso.
- Dar respuesta ante las personas que presenten denuncias por acoso a través de los procedimientos establecidos, con el fin de erradicar este tipo de conductas y de evitar su repetición, sin que estas sientan temor a ser objeto de intimidación o represalia, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
- Salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este Protocolo. Los datos aportados y los argumentos esgrimidos por quienes intervengan, se gestionan de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Por otra parte, este plan establece los compromisos en la información y prevención de conductas, en materia de acoso en el trabajo, en los siguientes términos:

- El Protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todas las personas profesionales de la Asociación.
- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, así como a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo, nuestra entidad podrá llevar a cabo encuestas, estudios anónimos o todo tipo de investigaciones, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que pudieran existir y conseguir así prevenir, detectar y erradicar tales conductas.
- La Kalle velará por el mantenimiento de una estructura y una forma organizativa que eviten el acoso. Será participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos.
- Nuestra entidad se compromete a proporcionar la formación adecuada, en materia de género, mediación y acoso laboral a las personas que formen las comisiones de Resolución de Conflictos y de Acoso y a los cargos medios y altos.

El Protocolo de Acoso se iniciará si existe una sospecha de acoso en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Con esta actuación, se pretende llegar a conclusiones que detecten problemas de acoso, o en su caso, organizacionales y den soluciones tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

Por último, nos parece importante destacar que de manera global, **en las intervenciones con la persona agredida hay que tener presente los siguientes aspectos:**

- Seguridad y cuidado: seguridad física y emocional y en las relaciones, paciencia para recobrar la confianza.
- Ser creída: reconocer que lo sucedido está mal.
- Tener voz y empoderamiento: escuchar su voz; generar opciones para ganar control sobre su vida de nuevo.
- Necesidad de expresarse y afligirse: de pasar el proceso de duelo, explorar su identidad, con la posibilidad de expresar los impactos sufridos, a veces directamente a las personas agresoras.
- Soporte y educación: soporte terapéutico; entender que el estrés postraumático es una respuesta normal. Ganar claridad en temas como la erección o el orgasmo como respuesta, sin que eso signifique que guste o quieran.
- Información y opciones: saber qué apoyo está disponible para ella, cómo puede ayudar, que hace la persona agresora para que no pase otra vez...
- Necesidad de asumir responsabilidades: es crucial tener permiso para equivocarse al mismo tiempo que se tiene apoyo en el proceso de sanación. La persona agredida ha de sentir que tiene diferentes estrategias para hacer frente a la situación, que puede preguntar cómo están funcionando las opciones escogidas.

Algunas preguntas útiles durante las sesiones, con la persona agredida pueden ser:

- ¿Quién ha resultado dañada? ¿Cuál es el daño? ¿Qué es aquello que hace daño?
- ¿Qué necesita para restaurar el daño? (eso puede dar pautas de cuál puede ser la actuación a tomar)
- ¿Quién es responsable?
- ¿Qué puede hacer la persona responsable para restaurar el daño y restablecer las relaciones (en el caso que sea deseable por parte de la persona agredida)?

8.1.1.- CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA PERSONA QUE DENUNCIA.

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 laboral, sexual o acoso sexista. Cualquier persona trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a la situación de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La Comisión de Acoso estudiará y valorará cada caso de forma individualizada, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de conflicto y/o denuncia de acoso, y sus informes o acuerdos serán adoptados por unanimidad. Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la estricta y máxima confidencialidad. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Para garantizar la imparcialidad del procedimiento, las personas que realicen las investigaciones no se debe tener relación alguna con la persona denunciante y denunciada, se recurrirá, cuando ello sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos. **Las personas de la Comisión de Acoso, siempre velarán por garantizar el anonimato de la persona denunciante.**

A efectos de una completa comprensión de los procedimientos e implicaciones jurídicas derivadas de la materia, y a fin de salvaguardar en debida forma los derechos fundamentales de las personas, la Comisión de Acoso podrá contar con el asesoramiento de personas profesionales externas especializadas.

8.1.2.- CANALES DE DENUNCIA (BUZÓN ANÓNIMO).

La presentación de las denuncias la podrá efectuar cualquier persona, además de la víctima, que tengan conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación ante cualquier miembro de la comisión, utilizando el siguiente soporte de comunicación:

Para el **BUZÓN ELECTRÓNICO**, se habilita la siguiente cuenta correo: ***lopd@lakalle.org***

La solicitud podrá presentarse por escrito por la persona denunciante o a través de compañeros/as. También podrán presentar la solicitud los mandos intermedios (Coordinadores/as). Las solicitudes presentadas por una persona distinta a la afectada, deberán ser corroboradas por ésta.

En el escrito de solicitud, deberán constar los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso y la firma de la persona denunciante o solicitante.

Los receptores y **encargados de canalizar las quejas** y denuncias por acoso, serán: Responsable de Gestión del Talento Humano, miembro del Equipo de Plan de Acoso y un miembro del centro donde se denuncia o pone la queja.

Se procurará, en la medida de lo posible, que las personas que pertenecen a dicha comisión cuenten con formación previa en materia de género, resolución de conflictos y mediación.

La Comisión de Acoso será la encargada de ser receptora de la denuncia y sólo tendrán acceso a la información de las denuncias las personas pertenecientes dicha comisión, así como de su aceptación o no a trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso.

Cualquier persona que integre la Comisión de Acoso quedará automáticamente invalidada para forma parte del mismo cuando esté involucrada en proceso de acoso, o afectada por relación de parentesco, afectiva, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada, ya que estas circunstancias pueden hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso. Si fuera la persona que reporta o aquel objeto del reporte, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En el caso de ser la Responsable de Gestión del Talento Humano, será sustituida por otra persona del Equipo Directivo, o en su defecto de la Junta Directiva.

LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACOSO, en el caso de denuncia, serán:

- Atender a la persona que solicita la ayuda siguiendo los siguientes principios/premisas: CONFIDENCIALIDAD, PROFESIONALIDAD E INMEDIATEZ.
- Investigar los casos de forma OBJETIVA y NEUTRAL, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Realizar reuniones o mediaciones siempre que procedan y sean indispensables para el cumplimiento del objeto del presente protocolo.
- Emitir informes con soluciones que reflejen las conclusiones y las propuestas de resolución y/o sanción.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos de acoso reportados, incluido decidir sobre el apoyo psicológico a la víctima, en caso de considerarlo necesario.
- Realizar toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas profesionales.

El documento de solicitud de intervención estará en la carpeta de Calidad de la Intranet junto con el presente protocolo, I.29 – PLAN DE ACOSO Y VIOLENCIA. Ver ANEXO 2.

8.2.- TIPOS DE PROCEDIMIENTOS.

8.2.1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL

Antes de iniciar un procedimiento formal, la entidad promoverá el intento de solución informal, que consistirá en llegar a un acuerdo, a través de un proceso de mediación.

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

La Comisión de Acoso dirigirá el procedimiento siguiendo los siguientes pasos:

- Realización de reuniones del equipo del Plan de Acoso para la valoración del caso buscando la mayor eficacia para la resolución de la situación y revisión de la denuncia de acoso recibida por el buzón electrónico.
- Realización de entrevistas individuales con las personas implicadas; y realizará las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.
- El plazo máximo para **FINALIZAR EL PROCESO SERÁ DE 20 DÍAS**, contados a partir de la presentación de la denuncia.
- En el caso de no encontrarse una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.

En el procedimiento informal, la Comisión de Acoso pretenderá resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, llevando a cabo un PROCESO DE MEDIACIÓN, con la intervención de un equipo de PLAN DE ACOSO, o en su defecto por una comisión de las personas nombradas de forma específica, para el conflicto. Se valorará la posibilidad de meter a persona externa, dependiendo del caso, para cumplir los principios de imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.

La persona mediadora, citará por escrito a las partes, al objeto de tratar de dar solución al problema. La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario se alargará a lo largo de todo el proceso incluida la solución final que tendrá que ser aceptada por las partes.

Las personas mediadoras fomentarán y facilitarán el procedimiento y serán las encargadas de las soluciones se lleven a cabo.

La persona mediadora recibirá la información y documentación que precise y podrá llevar a cabo las actuaciones que crea pertinentes. Podrá convocar una reunión de mediación con las partes. A esta reunión las partes podrán acudir acompañadas por quien crea oportuno. **EL INFORME DE MEDIACIÓN DEBERÁ SER RECIBIDO, FIRMADO POR LAS PARTES Y POR LA PERSONA MEDIADORA.**

En caso de aceptación de la propuesta mediadora, el control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Acoso, que informará oportunamente de ello al Equipo Directivo de La Kalle y establecerá la finalización del proceso.

8.2.2.- PROCEDIMIENTO FORMAL.

El procedimiento formal se iniciará en los siguientes casos:

- Cuando cualquiera de las partes haya rechazado el procedimiento informal el proceso de mediación o las medidas propuestas en el proceso de mediación.
- Cuando las medidas propuestas en la mediación no hayan resuelto el conflicto.
- Cuando el estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación.
- Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

Durante el procedimiento formal, la Comisión decide cuantas pruebas estime conveniente para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando oportunidad a las partes y testigos que considere, debiendo guardar la confidencialidad estricta sobre el procedimiento. Se concluirá con un informe, en el cual se reflejarán las conclusiones alcanzadas y las medidas a adoptar.

Si existe acoso, se llevarán a cabo las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada.

La Comisión de Acoso se reunirá en un plazo de **QUINCE DÍAS NATURALES** y designará a las personas encargadas de resolver el conflicto. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión de asesorías externa para ayudar en la toma de decisiones.

La Kalle, a través de formación o de asesoría externa, dispondrá de personas profesionales expertas en riesgos psicosociales capaces de llevar a cabo la investigación. Estas profesionales expertas trabajarán e informarán a la comisión.

La Comisión realizará las **actuaciones pertinentes** para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual o por razones de sexo, para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el tema. Así mismo, citará por separado a las partes y a cuantas personas sean necesarias.

Todo el personal de La Kalle deberá colaborar con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

La Comisión celebrará una reunión con las partes por separado y éstas podrán asistir acompañadas por una persona. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia.

Este informe, que será vinculante, se comunicará a las partes y al Equipo Directivo de la entidad. En dicho informe se podrá concluir:

- La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso razonadas.
- La propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales.
- La conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrará la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

Cuando el proceso llegue a su fin, se proponen una serie de medidas:

- Control y seguimiento de las medidas propuestas en el informe vinculante se realizará por parte de la Comisión de Acoso, que informará oportunamente de ello al Equipo Directivo y establecerá la finalización del proceso.
- Revisión del protocolo. Es aconsejable establecer de antemano una evaluación periódica del protocolo.

El procedimiento puede dar lugar a **medidas preventivas inmediatas y cautelares** o a una revisión de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de medidas preventivas para llevar a cabo mejoras organizativas, que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo, tales como:

- Se velará por el cumplimiento del Plan de Cuidados para evitar situaciones de violencia y acoso dentro de la asociación y no llegar a utilizar el presente plan.
- Se pondrá en conocimiento el Plan de Acoso a toda persona que se incorpore en la Asociación (inclusive voluntarias y personal de prácticas).
- Se revisará el plan en momentos donde todas las trabajadoras nos reunamos para su conocimiento, seguimiento y mejora (PPE, por ejemplo).
- Se impartirán acciones formativas a todas las personas trabajadoras, voluntarias y de prácticas de la Asociación, cuyo contenido se centrará en: comunicación no violenta, estilos de comunicación, micromachismos en el entorno de trabajo, etc., con la finalidad de prevenir situaciones de violencia de cualquier grado.
- Se ofertará un examen de salud por parte del servicio médico del servicio de prevención al trabajador/a denunciante y a otras personas trabajadoras que lo soliciten. El servicio médico a lo largo de todo el proceso apoyará a los trabajadores. Podrá emitir informes que serán obligatorios siempre que, en función del estado de salud (sin citarlo), a su juicio sean altamente recomendables o deban adoptarse medidas cautelares. Acudir al servicio médico será voluntario para las personas trabajadoras.

9.- PLAN DE DIVULGACIÓN DE ESTE PROTOCOLO.

Para que el trabajo sobre el Plan de Acoso sea avalado por todas las personas que conforman nuestra entidad, se realizan las siguientes acciones:

- Participación de todas las personas del Equipo en la encuesta de elaboración del Diagnóstico.
- Presentación del Diagnóstico realizado por Cooperativa Altekio.
- Elaboración de Criterios de personas que conforman el Equipo de Plan de Cuidados y Plan de Acoso y Violencia.
- Presentación de la Comisión de Plan de Acoso y Violencia.
- Elaboración en equipo, con el acompañamiento y asesoramiento de ALTEKIO S. COOP.
- Presentación al Equipo Directivo.
- Presentación a la Junta Directivo.
- Presentación al Equipo de Trabajadoras en las Jornadas anuales de planificación, programación y evaluación.
- Presentación a la asamblea de personas asociadas, en diciembre.
- Realizaremos un plan de difusión: presentación en los Equipos de Programas y en los infraestructurales, que ayudará a resolver las posibles dudas que puedan surgir.
- Ratificaremos al equipo de Plan de Acoso y los criterios de constitución de las Comisiones de acoso, que será conocido por toda la entidad.

10.- DESPLIEGUE Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.

PLAZO	ACCIÓN	INDICADOR
MEDIDAS A CORTO PLAZO	Desarrollar un marco teórico en el que se establezcan las definiciones, protocolos y líneas a realizar desde el Plan de Acoso. Presentación del Plan de Acoso en Jornadas de PPE. Validación por parte de: Asamblea de socias, J. Directiva, E. Directivo, trabajadoras....	Todas las personas que componen el Equipo La Kalle deberán haber validado y comprendido el marco teórico del Plan de Acoso.
	Formar un equipo que se encargue de la gestión, seguimiento y evaluación del Plan de Acoso. Validar y presentar al resto del equipo el equipo encargado de la gestión, seguimiento y evaluación del Plan de Acoso.	Se crea un equipo de Plan de Acoso, conocido por todo el Equipo La Kalle.
	Formar una Comisión de Acoso diferenciada del equipo de Plan de Acoso para cada caso denunciado, diferenciado por centros.	Que se establezca una Comisión de Acosa, según criterios definidos en el Plan de Acoso.
	Jornada de presentación y sensibilización sobre el Plan de Acoso de la entidad	Se presenta en las Jornadas de planificación, programación y evaluación 2021.
MEDIDAS A MEDIO PLAZO	Elaborar los anexos necesarios para el establecimiento y seguimiento de las denuncias.	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de acuerdos, lo firmará tanto las partes como el mediador. - Informe final del proceso de mediación. - Ficha de seguimiento del proceso de mediación. - Conformidad entrega Plan de acoso firmado. - Contrato de confidencialidad personas implicadas y de la Comisión de Acoso.
	Establecer un canal de denuncias y darlo a conocer ante el equipo La Kalle.	Se crea un Canal online.
	El Plan de Acoso se difunde para que todas las personas tengan un fácil acceso a él.	Se codifica y se convierte en una instrucción de calidad. Subida a carpeta de la nube . Se sube a la Web de la entidad, en la carpeta de transparencia.
	Garantizar la política informativa y formativa en materia de PRL, incluyendo formación en PRL psicosociales, con especial hincapié en prevención del acoso.	El 100% del equipo La Kalle recibe algún tipo de formación en relación a la prevención de riesgos psicosociales y la prevención del acoso.
MEDIDAS A LARGO PLAZO	De cara a las nuevas incorporaciones laborales, se realizará la firma de compromiso con el Plan de Acoso de la entidad	El 100% de las nuevas personas contratadas firman el P. A. comprometiéndose al cumplimiento del mismo. (Nº personas contratadas / Nº personas que firman Plan de Acoso x 100)
	Revisión semestral del Plan de Acoso	<ul style="list-style-type: none"> • % de las medidas Implantadas, • % de casos de acoso resueltos (Nº de casos de acoso resueltos/ nº de casos de acoso presentados x 100) • Nº de consultas realizadas por el equipo Kalle • Realización de formación (Nº de personas del equipo que realiza la formación) • El 100% de los programas de la entidad incorporan acciones contra el acoso

Anualmente, si no ha sido necesario efectuar ninguna intervención específica que afecte al objeto de este Plan, se revisará en las Jornadas de Planificación Programación y Evaluación.

En caso de ser necesario hacer “uso” de este plan frente a un caso de acoso, se llevará a cabo un seguimiento por parte de TODO el equipo de “ejecución” y una vez que se dé por finalizada la posible intervención sobre el acoso, se evaluará junto al E.D. y las personas asignadas a tal fin.

El equipo de diseño del plan, realizará la EVALUACIÓN DEL PLAN, semestralmente.

Periódicamente se incorporarán acciones formativas, en nuestros Planes de Formación, relativas a cuidados, acoso y prevención de la violencia.

TEMPORALIZACIÓN DE LAS ACCIONES:

- Acciones a corto plazo: entrarían en vigor y funcionando, en los próximos 6 meses.
- Acciones a medio plazo: Entre 6 meses y 1 año de la implantación del Plan.
- Acciones a largo plazo: A partir de 1 año de la implantación del Plan.

El presente Plan será ratificado por la Junta Directiva en diciembre de 2021. Posteriormente será presentado a la Asamblea de personas asociadas y al Equipo de La Kalle en su totalidad: personas trabajadoras, voluntarias, colaboradoras...

El cumplimiento del Plan Acoso de La Asociación Cultural LA KALLE, forma parte de los valores y cultura de la entidad, por lo que su vigencia es indefinida.

11.- ANEXOS.

- ANEXO 1.- Ficha Comisión de Acoso.
- ANEXO 2.- Registro de Denuncia.

ANEXO 1: Ficha Comisión de Acoso.

Los receptores y **encargados de canalizar las quejas** y denuncias por acoso, serán: Responsable de Gestión del Talento Humano, un miembro del Equipo de Plan de Acoso y un miembro del centro donde se denuncia o pone la queja.

La Comisión de Acoso se reunirá en un plazo de **quince días naturales** y designará a las personas encargadas de resolver el conflicto. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión de asesoría externa, para ayudar en la toma de decisiones.

RESPONSABLE DE GTH: DOLORES TORRENTE

MIEMBRO PLAN DE ACOSO:

MIEMBRO CENTRO DONDE SE DENUNCIA:

ASESOR EXTERNO:

ANEXO N.º 2

Para el **BUZÓN ELECTRÓNICO**, se habilita la siguiente cuenta correo: ***lopd@lakalle.org***

REGISTRO DE DENUNCIA	
Nombre y apellidos	
Contacto (teléfono / email)	
Descripción de los hechos.	<i>Descripción detallada y cronológicamente de los hechos.</i>
Identificación de la o las personas agresoras o acusadas.	<i>Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.</i>
Nombres de testigos	<i>Personas testigos, si existen, que la persona denunciante solicita sean escuchados por la comisión encargada de investigar el Acoso.</i>
Documentos o cualquier información que considere importante (copia de los documentos adjuntados en el email)	<i>Nombrar y adjuntar</i>
<i>Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por representantes o asesores/as, o de delegados/as de prevención (en caso de que lo hubiera).</i>	

12.- JUNTA DIRECTIVA.

PRESIDENTE:	Juan Flores Morcillo
VICEPRESIDENTA:	Matilde Carballal Ozel
TESORERO:	Juan Manuel Luis de la Peña
SECRETARIO:	Cristóbal Josué Henríquez Sánchez
VOCAL 1:	Loreto Aldámiz-Echevarría del Palacio
	Paloma Ortega Portero
	Alba Muñoz Orgaz

Madrid, a 21 de diciembre de 2021.

Fdo.: JUAN FLORES MORCILLO
PRESIDENTE