# Protocolo contra casos de:

Acoso moral

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

fundación aucavi

autismo calidad de vida

## REALIZADO POR:

Fundación aucavi
autismo calidad de vida

## CON LA COLABORACIÓN DE:

Concilia2

## SUBVENCIONADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

# ÍNDICE

1. **POLÍTICA DE FUNDACIÓN** ..... 2
2. **OBJETIVOS** ..... 3
3. **ALCANCE** ..... 4
4. **RESPONSABLES** ..... 4
5. **NORMATIVA** ..... 5
6. **CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO** ..... 6
7. **PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA** ..... 12
8. **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO** ..... 12
9. **TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES** ..... 18
10. **POLÍTICA DE DIVULGACIÓN** ..... 20
11. **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO** ..... 20
12. **ANEXOS** ..... 20
    - **I. Compromiso de la entidad** ..... **20**
    - **II. Compromiso de confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo** ..... **22**
    - **III. Modelo denuncia formal por acoso moral, sexual o por razón de sexo** ..... **23**
    - **IV. Informe de conclusiones** ..... **24**
    - **V. Modelo de Registro de trabajadores/as informados/as.** ..... **25**

# 1. POLÍTICA DE FUNDACIÓN

**Fundación Aucavi** es consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad de la fundación.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo sufre. Además, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo surge con la voluntad de prevenir y visibilizar los posibles comportamientos que pudieran transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal de la fundación.

**Fundación Aucavi** se compromete por medio del presente protocolo a:

- Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la fundación.
- Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- Regular los casos que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la fundación el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra casos de acoso cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

*Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de acoso moral, sexual o por razón de sexo, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido a tal efecto.*

Además, la fundación hace público su compromiso, con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización (Anexo I)

## 2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de **Fundación Aucavi**, el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.
- Crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo valorando sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

# 3. ALCANCE

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de **Fundación Aucavi**, tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurran en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la fundación e independientemente del tipo de contrato laboral que les une a nuestra fundación, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso moral, sexual o por razón de sexo.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca con ocasión del trabajo entre el personal de una misma fundación, entre trabajadores/as de diferentes entidades que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, entre trabajadores/as y mandos de responsabilidad, y la que eventualmente se establezca entre persona usuaria/cliente y trabajador/a en la prestación de servicios.

# 4. RESPONSABLES

| **Responsable del Protocolo** |
|---|

Será responsable de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados

RESPONSABLE: AGUSTÍN RAMOS PEDRO-VIEJO
DIRECTOR GENERAL
EMAIL: **agustinramos@fundacionaucavi.org**

La responsable se compromete a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso con la más estricta confidencialidad (Anexo II).

**Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad (Anexo III) será responsable de velar por el cumplimiento de este procedimiento, dar a conocer a la Persona Responsable, cualquier comunicación al respecto en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto interno y dar ejemplo con sus actuaciones.

**Plantilla**

El resto de trabajadores y trabajadoras deberán dar cumplimiento a este procedimiento siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen funcionamiento de la organización.

## 5. NORMATIVA

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48:
    - Las empresas deberán 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.
    - Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la fundación de las conductas o

comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".

- Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores: el respecto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.
- Ley Orgánica 10/7995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de presión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

## 6. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

### ¿Qué es el acoso sexual?

El **acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 LOIEMH)

### ¿Qué es el acoso por razón de sexo?

El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
(Art. 7.2 LOIEMH)

## ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo?

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la **primera se circunscribe al ámbito de lo sexua**l, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situación laboral discriminatoria mucho más amplia sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

## Tipologías de acosos sexistas[1]:

### A. Acoso sexual

- <u>Conductas verbales</u>
  - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
  - Comentarios sexuales obscenos.
  - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc…) de contenido sexual y carácter ofensivo.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

[1] Fuente: Boletín de Igualdad en la fundación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- Conductas no verbales
  - Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
  - Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
  - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Conductas de carácter físico
  - Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc…) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
  - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
  - Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

- **Acoso por razón de sexo**
  - 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.
  - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un
  - determinado sexo.
  - Utilización de humor sexista.
  - Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual
  - de las mujeres.
  - Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

### C. Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

## Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista:

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.

- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Para finalizar este apartado, cabe mencionar, un tipo de acoso que no puede clasificarse en una tipología sexista, y que no debe ser confundido ni con con el acoso sexual ni con el acoso por razón de sexo. Hablamos del acoso moral, también denominado mobbing.

## ¿Qué es el acoso moral/ mobbing o cuáles son sus características?

Es un comportamiento abusivo, generalmente, de manifestación plural, del que pueden formar parte las conductas de naturaleza organizativa (p.e., asignar tareas inútiles, degradantes, humillantes, repetitivas, peligrosas, imposibles de cumplir, inferiores a su categoría profesional o, incluso, no asignar ninguna), aislamiento social (p. e., impedir las relaciones con los compañeros de trabajo; asignar un trabajo aislado de éstos; prohibir la presencia física de la víctima en reuniones; retirarle el uso de medios de comunicación, como el teléfono o el fax), desprestigio personal y profesional, a través, quizás, de la creación de falsos rumores sobre aspectos de la vida privada, salud física o mental o incompetencia profesional del trabajador o, en fin, agresión verbal o física (como sucede cuando se producen insultos, injurias, calumnias; amenazas; coacciones).

Tiene carácter recurrente y sistemático, pues se está ante una conducta que tiene que realizarse durante un determinado período y reiterarse con frecuencia, esto es, una o varias veces por semana. Dicha reiteración, evidencia un plan preconcebido para destruir a la persona acosada.

Además, este tipo de comportamiento se caracteriza por una única finalidad: la de destruir a la víctima. Ciertamente, el fin buscado es el de colocar al trabajador o trabajadora en una situación extrema de sufrimiento personal que le lleve a desistir de sus derechos profesionales (p.e., promoción, abandonar voluntariamente la fundación).

Este daño psicológico suele manifestarse en un grave deterioro de la salud mental y física, concretado en problemas de depresión (llantos, abatimiento general, desmotivación, tristeza), ansiedad (irritabilidad, crisis de pánico previas a la incorporación al puesto de trabajo, nerviosismo, angustia), disminución del rendimiento laboral (desinterés por los fines e intereses de la fundación, falta de concentración y agilidad mental) y hasta físicos y psicosomáticos (gástricos, dolores de espalda y nuca, dificultades de respiración, cansancio, insomnio, vértigos, mareos). En ocasiones extremas, el acoso psicológico puede derivar en una enfermedad física o psíquica crónica e irreversible o, incluso, terminar en suicidio. Además, no cabe obviar los problemas familiares que esta situación puede conllevar, como p. e., la separación conyugal".

**Tipología de acoso moral/ mobbing:**

A) **Acoso vertical**, también conocido como "bossing": es el que deriva de la persona superior jerárquica contra el trabajador/a.

B) **Acoso horizontal:** que se produce entre compañeros/as, siendo todas las personas `pertenecientes a similar o igual nivel jerárquico.

C) **Acoso mixto:** que tiene lugar cuando concurre el acoso vertical y horizontal.

En el Estatuto de los Trabajadores de 1995, la Ley de la Jurisdicción Social de 2011, la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1995 y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000 no aluden expresamente al acoso moral. Por el contrario, en el Estatuto básico del empleado público de 2007 se ha dado un paso más y contempla expresamente en el art.95 el acoso moral como una sanción muy grave. En este sentido,

no se encuentra normativamente definido, no obstante, dentro del orden jurisdiccional social ya se le da un tratamiento propio al acoso moral.

# 7. 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 violencia laboral. Cualquier trabajador o trabajadora puede planear una queja escrita o verbal relativa a la violencia con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

# 8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO

## 8.1 Presentación de denuncias

Todo trabajador y trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere **víctima de acoso moral, sexual o por razón de sexo**, o cualquier otra **persona que tenga conocimiento** de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la **persona responsable** de recibir consultas o denuncias (definida en el apartado 4) o ante cualquier componente del **Comité de Igualdad** de la fundación.

Se procurará en la medida de lo posible, que la persona responsable de gestionar la investigación sobre todo en el caso de acoso sexual, sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

En caso contrario, se le proporcionarán medios e instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

## 8.2 Procedimiento "Informal" de resolución del conflicto

En los supuestos en que las **actuaciones de violencia sean calificables de leves**, la persona responsable iniciará un **procedimiento confidencial y rápido** de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la fundación 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 en primer lugar con el comité de igualdad y posteriormente con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de éstas, 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 persona responsable se limitará exclusivamente a informar al comité de igualdad y a **transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias**.

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

El procedimiento se comenzará a desarrollar en un plazo máximo de 2/4 días laborales; en principio, la persona responsable debe, a partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que **proteger la confidencialidad del procedimiento** y la dignidad de las personas (Anexo II).

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, ateniendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

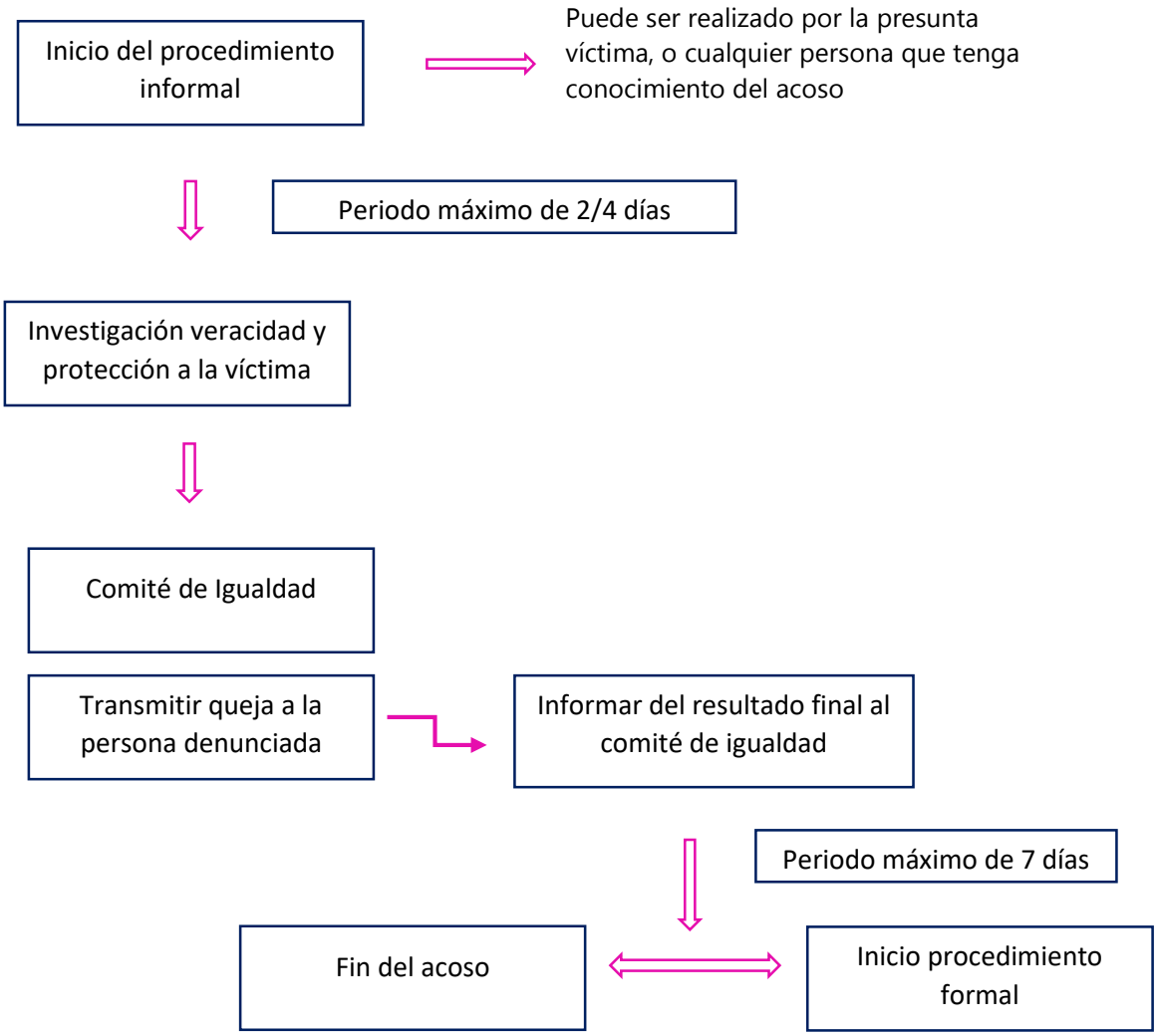
En el **plazo de 7 días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por **finalizado el proceso**. Solamente en casos excepciones y de imperiosa necesidad **podrá ampliarse el plazo en 3 días** más.

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 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 persona responsable dará **conocimiento inmediato al comité de igualdad**.

Esquema del procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso:




### 8.3 Procedimiento "formal" de resolución del conflicto

1º 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 dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**, se realizará ante la *persona responsable.*

Cuando se trate de denuncias verbales, la *persona responsable* 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 *persona responsable* deberá garantizar la **máxima seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de **sanción en caso de que no se respecto este principio.**

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *persona responsable* 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 fundación** para que esta, 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 la misma.

La *persona responsable* 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.

2º Procedimiento:

La *persona responsable*, 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.

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.

3º Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias:

En el plazo máximo de **15 días** laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *persona responsable* elaborará y aprobará un **informe sobre el supuesto de violencia investigada**, en el que indicará todas las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la fundación de forma inmediata.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

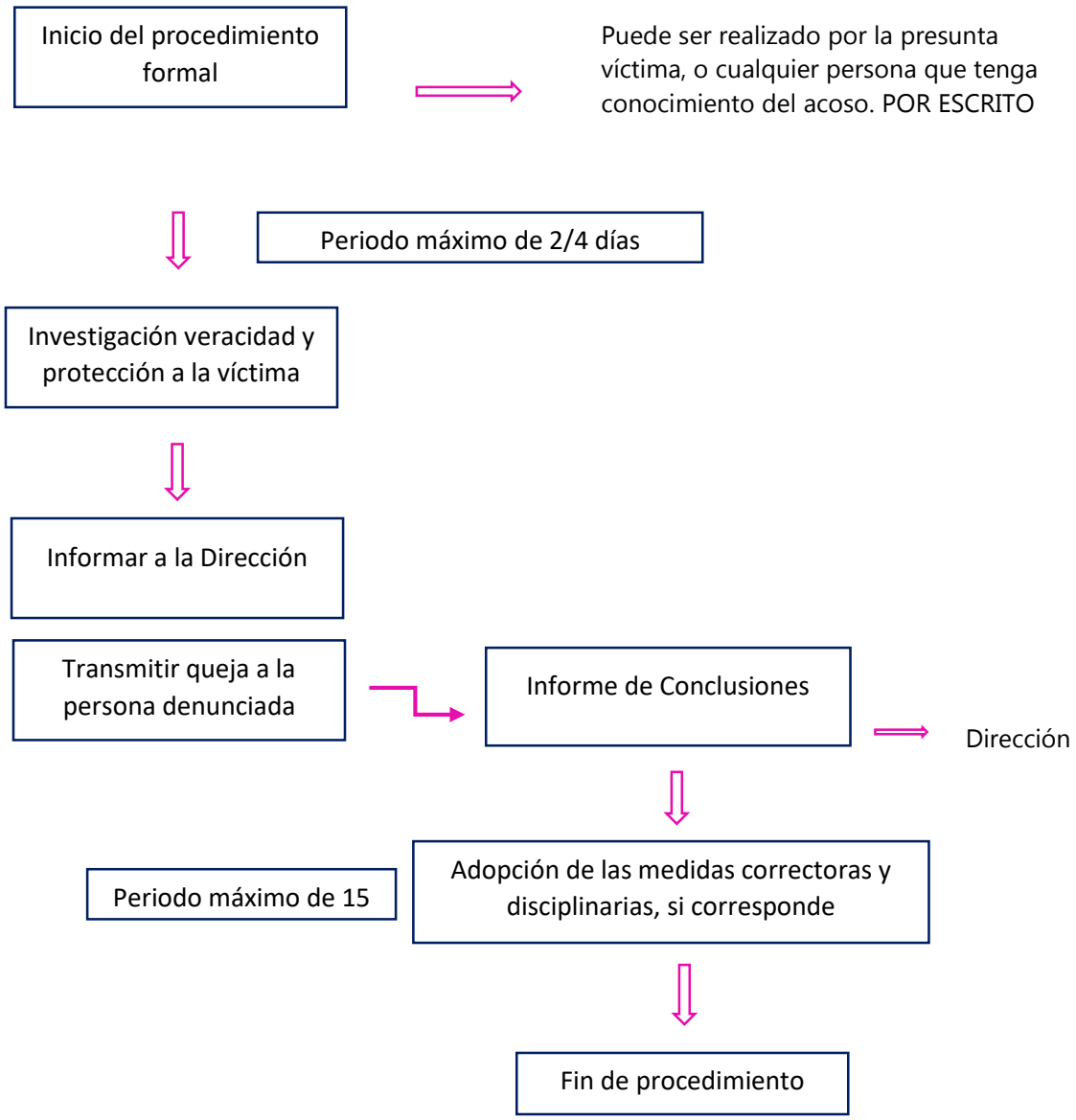
Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se

opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

Se adoptarán, en su caso, **medidas correctoras** y se abrirá expediente disciplinario **interponiendo las sanciones** que se regulan a continuación.

No obstante, a lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestran como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Esquema del procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso:



# 9. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Se consideran MUY GRAVES las siguientes faltas:

a) La **violencia física interna**, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia fundación o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

b) 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 parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.

c) El **acoso moral 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.

d) 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.

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

Se consideran GRAVES las siguientes faltas:

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;

b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

c) Contacto físico innecesario, rozamientos;

d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;

e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
g) La impartición de órdenes vejatorias;
h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua;
j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona
k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se consideran LEVES las siguientes faltas:

a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

En función de la gravedad de las conductas, se contemplan las siguientes sanciones disciplinarias:

→ Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

→ Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

→ Faltas muy graves: Despido disciplinario.

# 10. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado.

Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, el envío del protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, así como su publicación en la web o tablón de anuncios de la entidad.

La fundación se asegurará que el protocolo es recibido por todos los trabajadores y trabajadoras y que tienen además fácil acceso al modelo de denuncia establecido (Anexo IV) mediante registro (Anexo VI).

# 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La *persona responsable* llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la fundación en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en temas de violencia y en particular sobre acoso moral y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios…

# 12. ANEXOS

## I. Compromiso de la entidad

La fundación Aucavi hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Aucavi declara que las actitudes de acoso moral, sexual y por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la fundación Aucavi se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, Aucavi exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc…) con respecto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actual adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, Aucavi se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo.

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- Designación de un equipo responsable y una persona para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración del comité de igualdad.

En Madrid, a 31 de julio de 2018

La Dirección

## II. Compromiso de confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo

**Agustín Ramos Pedro-Viejo,** habiendo sido designado por AUCAVI para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso moral, sexual y/o razón de sexo.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así

como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por AUCAVI de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid, a 31 de julio de 2018

Responsable del Protocolo

## III. Modelo denuncia formal por acoso moral, sexual o por razón de sexo[2]

SOLICITANTE

| | |
|---|---|
| | Persona afectada |
| | Responsable protocolo/ Comité de Igualdad |
| | Recursos Humanos |
| | Dpto. persona afectada |
| | Otros (indicar)..... |

TIPO DE ACOSO

| | |
|---|---|
| | Moral |
| | Sexual |
| | Por razón de sexo |

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF

SEXO

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Hombre | | Mujer |

Puesto de Trabajo

Departamento

Vinculación laboral/ Tipo de contrato

Teléfono de contacto

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En caso de testigos, indique nombres y apellidos

SOLICITUD

[2] A cumplimentar por la *persona interesada* en denunciar un caso de acoso en la fundación.

| | |
|---|---|
| ☐ | Solicito el inicio del protocolo de actuación |

| Localidad y fecha | Firma de la persona interesada |
|---|---|
| | |

Este documento deberá ser entregado a: **D. Agustín Ramos Pedro-Viejo** como responsable del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

## IV. Informe de conclusiones[3]

IDENTIFICACIÓN DEL/LA TRABAJADORA VÍCTIMA

| Nombre y apellidos | NIF |
|---|---|
| | |

SEXO

☐ Hombre ☐ Mujer

| Puesto de Trabajo | Departamento |
|---|---|
| | |

### 1. Indicadores organizacionales

| | SI | NO |
|---|---|---|
| Absentismo | | |
| Ha requerido consulta médica | | |
| Está o ha estado en situación e baja médica | | |
| Se ha observado disminución del rendimiento | | |

### 2. Datos específicos sobre daños de la salud

(Incluir valoración final de los estudios realizados por el médico y/o psicólogo)

| |
|---|
| |

### 3. Cuestionario para evaluar la incidencia del acoso

| Tipos de conductas[4] | Nº conductas totales | Frecuencia de repetición | Duración |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| Valoración final | Observaciones |
|---|---|
| Existe situación de violencia | |

[3] A cumplimentar por la *persona responsable* de recibir consultas y denuncias en materia de acoso.
[4] Definidas en el apartado "Conceptos y tipologías de acoso" del presente protocolo.

| | |
|---|---|
| Qué tipo de violencia | |
| Frecuencia de las conductas de acoso | |
| Duración de las conductas de acoso | |

4. Entrevistas

(Datos obtenidos de las diversas entrevistas realizadas, en su caso, a los agentes implicados en el proceso)

5. Conclusiones finales

Una vez analizados los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios y entrevistas realizadas por la *persona responsable.....,* así como los resultados obtenidos de las pruebas médicas y psicológicas a las que se ha sometido el trabajador, y a modo de conclusiones, se hacen las siguientes observaciones:

En.....a..... de.....de 20...

Fdo:

Responsable del Protocolo

## V. Modelo de Registro de trabajadores/as informados/as.

| *TRABAJADOR/A INFORMADO DE LA POLÍTICA DE NO ACOSO DE LA FUNDACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN* | **DNI** | **FECHA** | **FIRMA** |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

julio 2018

# fundación aucavi

autismo calidad de vida

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES