



Protocolo de Acoso Laboral y Sexual o por Razón de Sexo y otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad moral en el ámbito laboral

CLIENTE | FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

FECHA | 17/06/2024

REV | 00_Emisión Inicial del documento

Elaborado por:

Dña.: Lucía Bosqued

Directora de Operaciones en Lsystem

Agente de Igualdad

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

INDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. NORMATIVA DE APLICACIÓN**
- 3. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**
- 4. DEFINICIONES Y SITUACIONES DE ACOSO**
- 5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN**
- 6. INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
- 7. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y CONTROL**

ANEXO I **FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

ANEXO II **FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL**

1.- Introducción

1.1. Datos Generales de Identificación

Nombre de la empresa	FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE	C.I.F	G50885631
Domicilio Social	C. de Pablo Ruiz Picasso, 64	C.P.	50018
Localidad	ZARAGOZA	Provincia	ZARAGOZA
Actividad	Fundación Esclerosis Multiple		

1.2. Introducción al Acoso Laboral

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus personas trabajadoras, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de sus trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la misma y la representación de sus trabajadores, acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

1.3. Información al Acoso Sexual o por Razón de Sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las B22150437ras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en diferente normativa estatal y autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, así como de cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

2.- Normativa de aplicación

La Normativa de referencia en relación al Acoso Laboral y Acoso Sexual o por Razón de Sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, se indica a continuación:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

3.- Objeto y campo de aplicación

3.1. Objeto

El objeto del presente documento es Implantar en FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, sexual o por razón de sexo y cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras; 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, así como erradicar cualquier conducta o comportamiento que en este sentido pueda producirse mediante la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Para ello, FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, se compromete a:

- Declarar de manera clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos 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.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes de los trabajadores.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

3.2. Campo de aplicación

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Todo el personal que desempeñe su actividad laboral en FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, independientemente de su estatus profesional.
- Cualquier persona que esté vinculada de manera laboral con FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE
- Cualquier persona que preste en FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...).
- Se aplicará también al personal afecto a contrata o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4.- Definiciones y situaciones de Acoso

4.1. Situaciones de Acoso Laboral

Siguiendo las más recientes indicaciones de la normativa comunitaria y del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), entiende por acoso, con carácter general, *"Toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo –acoso "horizontal"- ya por superiores – acoso vertical descendente –, o personas sujetas a su dependencia (acoso vertical ascendente)-"*.

Asimismo, y siempre con ese enfoque preventivo predominante de este procedimiento, incluye dentro del protocolo de actuación cualquier situación de violencia psicológica en el trabajo. FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, toma como punto de partida la definición propuesta por la Comisión Europea, y entiende por violencia psicológica, *"Todo incidente en el que se abusa, amenaza o agrede a las personas, en circunstancias relacionadas"*

con su trabajo, que implican una amenaza o intimidación explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud".

Se consideran como conductas de acoso laboral:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

No se consideran como conductas de acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

4.2. Situaciones de Acoso Sexual o por razón de Sexo

Se entiende por acoso sexual *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.

- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

4.3. Violencia en el ámbito digital

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

FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, deberá tener en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica.

4.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, debe promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

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

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que acudir al art.173 del Código Penal, que tipifica que:

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

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, acudiremos al Título VIII del Código penal, diferenciando entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

5.- Procedimientos de Actuación

5.1. Procedimiento de actuación para el Acoso Laboral

Se establece un procedimiento interno, rápido, eficaz y sencillo a través del cual las eventuales víctimas de acoso puedan denunciar este tipo de comportamientos.

5.1.1. Primera Fase: INICIACIÓN

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia aportada por la persona presuntamente acosada, por su representante legal o por los representantes de los trabajadores de FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

La denuncia de acoso se realizará por escrito, mediante el formulario de acoso anexo, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas). En dicha denuncia se harán constar los hechos, tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso, plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas posibles testimonios de personas que conozcan los hechos, así como los posibles medios de prueba.

El formulario tipo contiene además algunas indicaciones para que la víctima quede informada de sus derechos, de su responsabilidad por la presentación de la misma, de la posibilidad de que se decidan medidas cautelares, así como de algunas previsiones sobre cómo desearía que la empresa abordase la solución del caso.

Las personas trabajadoras con responsabilidad jerárquica (supervisores o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su centro de trabajo.

¿A quién se dirigirá la denuncia?

La denuncia será dirigida a la persona de referencia designada por la empresa.

Será el que verá y tramitará en primera instancia las denuncias sobre acoso laboral, desarrollando las actuaciones asignadas en este protocolo.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo. En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad. Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y normativa derivada de la misma.

5.1.2. Segunda Fase: INDAGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL

Se trata de una fase informal dirigida a indagaciones básicas y ensayo de soluciones de inmediato. Para ver qué tipo de situación es y si se puede llegar a un acuerdo, si existe alguna forma de mediación.

La persona de referencia designada realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso con el fin de decidir en el plazo de 7 días:

- No continuar con la tramitación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, elevando dicha decisión a la dirección y a las partes implicadas para su conocimiento.
- Intervención de un mediador, que proporcionará pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelvan a producir en el futuro.

5.1.3. Tercera Fase: MEDIACIÓN

Esta fase de mediación será voluntaria para cualquiera de las partes. La resolución de la fase de mediación se realizará en un plazo máximo de 1 mes. Se pretende con ello que la intervención para solucionar la situación que dio origen a la denuncia sea lo más ágil y eficaz posible.

Una vez aceptado el procedimiento de mediación, tanto por el denunciante como por el presunto acosador, la persona de referencia designada realizará entrevistas con los afectados con la finalidad de llegar a una solución entre ambas partes, redactando finalmente un informe con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Si hay acuerdo entre las partes: La persona de referencia redactará los términos del acuerdo, que será firmado por ambas partes.
- Si no hay acuerdo: El proceso seguirá su cauce mediante la creación de una comisión técnica.

5.1.4. Cuarta Fase: COMISIÓN TÉCNICA

En caso de que no se lleve a cabo la Fase de mediación o no se produzca un acuerdo entre las partes, se da inicio la fase de formación de una comisión técnica, formada por la persona de referencia designada, que ejercerá también las funciones de secretario, junto con dos personas trabajadoras que serán elegidas de departamentos que no tengan relación con ninguna de las partes. Estas partes deben aceptar formar parte de la Comisión Técnica.

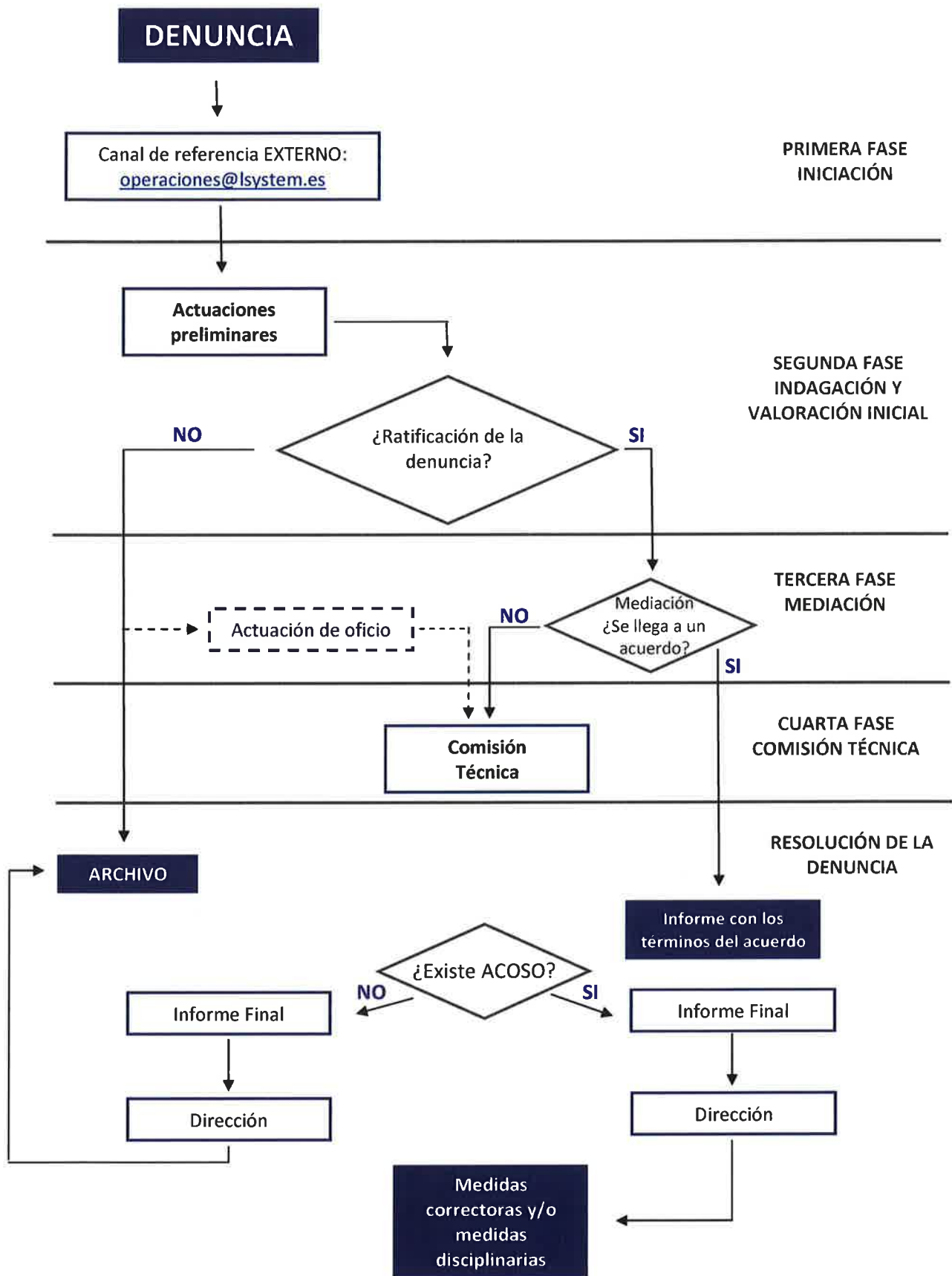
Las personas que formen parte de este equipo y que tengan relación afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la Comisión Técnica, siendo sustituidas por otros trabajadores con las mismas características profesionales que los inicialmente nombrados (sustituto natural, igual cargo, formación, etc.).

Las funciones de la Comisión Técnica, una vez iniciada la cuarta fase, serán:

- Efectuar reuniones y/o realizar entrevistas, tanto a los implicados directamente, denunciante y presunto acosador, como a los testigos, compañeros de trabajo u otras personas que se consideren oportunas.
- Solicitar a las personas implicadas en el procedimiento, si fuese necesario, la presentación de documentos, información y declaraciones personales por escrito.
- Desarrollar la investigación con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto denunciante como persona presuntamente acosadora.
- Una vez recibida la documentación y, si procediese, las declaraciones por escrito, y se hayan realizado las distintas entrevistas, valorará la necesidad o no de celebrar una

reunión entre las partes implicadas. Dicha reunión será moderada por la Comisión Técnica, elaborándose un acta de la reunión.

- Elaborar y remitir a la dirección, en un plazo máximo de 30 días a partir del inicio de la Fase formal, el informe final con las conclusiones sobre el caso. En este informe se verificará o no la existencia de la situación de acoso. Si ésta se confirma, se podrá proponer la aplicación de medidas correctoras tendentes a solucionar el conflicto y, en su caso, la apreciación por parte de la dirección de la comisión de faltas disciplinarias.
- Informar a las partes sobre las conclusiones y/o medidas correctoras adoptadas o propuestas.



5.2. Procedimiento de actuación para el Acoso Sexual o por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral

5.2.1. Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras

Obligaciones por parte de la empresa

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - ✓ a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral
 - ✓ a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - ✓ al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

1. Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.
2. Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

5.2.2. Medidas de prevención

Las acciones de prevención negociadas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.

- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y/o planes de igualdad.
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.
- Presentar los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregados por sexo y facilitarlos en el ámbito de la empresa responsable de los planes o medidas de igualdad y, en concreto, del Protocolo de acoso.

5.2.3. Procedimiento de actuación

Este protocolo es una vía de **resolución interna** a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral.

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral, se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Este protocolo se deberá comunicar a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

5.2.4. Procedimiento de actuación

Hay dos vías de resolución: interna (empresa) y externa (Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal). Utilizar una vía de resolución en ningún caso no excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer:

- ✓ La persona afectada.
- ✓ Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la/las persona/as de referencia y sus datos de contacto.

Las funciones de la/las persona/as de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

El modelo de comisión de investigación puede ser, según cada caso:

- ✓ La creación de una comisión interna, es decir, formada por personas de la empresa.
- ✓ La creación de una comisión externa, que puede ser de personas u órganos bipartitos (comisiones paritarias de convenio, órganos paritarios de resoluciones extrajudiciales de conflictos...).
- ✓ La creación de una comisión mixta, es decir, de composición interna y externa.
- ✓ Comisiones creadas ad hoc para cada una de las denuncias.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se debe presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como Anexo I.

La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas asediadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.

- Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
- Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a dirección de la empresa o persona en quien delegue).

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
- adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- archivo de la denuncia.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada. Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

6.- Información a las personas trabajadoras

En la primera fase de implementación de este Protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en la empresa.

Anualmente, se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Asimismo, se garantizará que el Protocolo esté accesible para su consulta.

7.- Vigencia, seguimiento y control

FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE registrará los informes de conclusiones para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación de la persona trabajadora que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Se realizará, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, tanto a la dirección de la empresa como a los supervisores de cada taller.

El presente protocolo de actuación podrá ser objeto de modificaciones, pactadas entre FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE y la representación legal de personas trabajadoras.

El protocolo entrará en vigor previa aprobación de la Directiva de FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Esta empresa se reúne con la representación de las personas trabajadoras dos veces al año para hacer la evaluación y el seguimiento del Protocolo.

En el caso de Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

- A. Número de personas trabajadoras que han hecho una **comunicación** por acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- B. Número de **personas trabajadoras** que han hecho una **denuncia** por acoso sexual o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la integridad moral en el ámbito laboral en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- C. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- D. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

Aprobado en Zaragoza, a 17 de Mayo de 2024.



Fdo. JOSÉ MARIA FRANCO BUERA

Gerente

FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE

ANEXO I

FORMULARIO DE LA DENUNCIA POR
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y
OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO
LABORAL

MODELO DE DENUNCIA	
Nº	Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad
PERSONA DENUCIANTE	
Nombre y Apellidos:	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	
PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos:	
Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono:	
Centro de trabajo:	
DEPARTAMENTO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PUESTO DE TRABAJO	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
SOLICITUD

Información básica sobre protección de datos

Los datos de carácter personal serán tratados por FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin. Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Será de aplicación la normativa de archivos y patrimonio documental español.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante FUNDACION ARAGONESA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, C. de Pablo Ruiz Picasso, 64, 50018, ZARAGOZA o en la dirección de correo electrónico mtferraz@fadema.org

ANEXO II

FORMULARIO DE LA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

SOLICITANTE <input type="checkbox"/> PERSONA AFECTADA <input type="checkbox"/> ÁREA/ SERVICIO DE PREVENCIÓN <input type="checkbox"/> RECURSOS HUMANOS <input type="checkbox"/> UNIDAD DIRECTIVA AFECTADA <input type="checkbox"/> COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD <input type="checkbox"/> DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN <input type="checkbox"/> OTROS
TIPO DE ACOSO <input type="checkbox"/> MORAL/LABORAL <input type="checkbox"/> SEXUAL <input type="checkbox"/> POR RAZÓN DE SEXO <input type="checkbox"/> POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL <input type="checkbox"/> OTRAS DISCRIMINACIONES (EspeB22150437icar)
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA Nombre y Apellidos: _____ NIF: _____ Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer Teléfono de contacto: _____
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA Centro de trabajo: _____ Unidad directiva: _____ Vinculación laboral: <input type="checkbox"/> Funcionario/a <input type="checkbox"/> Estatutario/a <input type="checkbox"/> Interino/a <input type="checkbox"/> Laboral Fijo <input type="checkbox"/> Laboral temporal <input type="checkbox"/> Grupo <input type="checkbox"/> Nivel <input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
DOCUMENTACIÓN ANEXA <input type="checkbox"/> Sí (espeB22150437icar) <input type="checkbox"/> NO
SOLICITUD <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA