

# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO EN AGIFES**



**2022 - 2025**

## **INDICE**

1. PRESENTACIÓN
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. NORMATIVA
5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS
6. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
  - 7.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA Y/O RECLAMACIÓN
  - 7.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL
  - 7.3 PROCEDIMIENTO FORMAL
    - 7.3.1 INICIO DEL PROCESO
    - 7.3.2 PROCEDIMIENTO
    - 7.3.3 CONCLUSIONES Y APLICACIÓN DE MEDIDAS
    - 7.3.4 SEGUIMIENTO
8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES
9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y CUMPLIMIENTO
10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
11. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS
12. ANEXOS

## 1. PRESENTACIÓN

AGIFES - Asociación Guipuzcoana de Familiares y Personas con Problemas de Salud Mental- es una entidad sin ánimo de lucro que surgió en el año 1985 con el objetivo de lograr la normalización e integración en la comunidad de las personas con problemas de salud mental, reivindicar servicios de calidad y favorecer la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias. Además, gestiona programas personalizados y centros especializados cuya finalidad es la recuperación de las personas con problemas de salud mental.

**La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal, y establece la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral. El acoso en el entorno laboral son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

AGIFES, en sus más de 30 años de trayectoria, ha apostado firmemente por este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igual de oportunidades. Asimismo, AGIFES es consciente de la importancia de la gestión para la igualdad de mujeres y hombres, y por este motivo, en el año 2019 diseñó su primer Plan de Igualdad bajo las directrices de Emakunde y en cumplimiento de la legislación vigente.

Posteriormente, entraron en vigor los Reales Decretos - Leyes 901/2020 y 902/2020, razón por la que AGIFES tuvo que modificar el Plan y adecuarse a la nueva normativa.

AGIFES a fin de dar respuesta a este Plan creó una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de manera que hubiese una participación paritaria en cuanto a la representación de la plantilla y representación social. Esta Comisión se creó el 9 de noviembre de 2020.

Cuando se creó la Comisión, AGIFES vio la necesidad de recibir una formación específica en las que se trabajó sensibilización básica en igualdad e identificación y prevención de violencias machistas, haciendo especial hincapié en prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Esta formación se hizo entre los meses de enero y febrero de 2021 y participó toda la Comisión. Además, en noviembre de 2022 se dio una formación adicional a la totalidad de la plantilla.

El Plan tiene un carácter estratégico, que marca las líneas de trabajo en AGIFES a lo largo de los siguientes cuatro años (2022-2025) y trata de ser un instrumento práctico que oriente la actividad de la entidad en materia de igualdad garantizando la participación de todas las

personas que forman parte de ésta y fomentando prácticas e intervenciones adaptadas a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que conforman la misma (tanto personas trabajadoras como las personas usuarias de los distintos programas que presta).

Cabe destacar que la presencia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad. Por tanto, es necesario articular vías efectivas y prácticas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco propio de cada entidad. En este sentido, definir e implantar un protocolo de actuación contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo es un instrumento clave para dar solución a las denuncias y/o reclamaciones que se presenten.

Este Protocolo forma parte del conjunto de medidas recogidas en el Plan para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de AGIFES pretendiendo así promover condiciones de trabajo seguras, tanto para las personas trabajadoras, personas voluntarias, personas con problemas de salud mental y sus familias que conforman la Asociación, que eviten el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y/o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.

## **2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integración moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Normativa Autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la Asociación afirmamos tajantemente que no toleramos la violencia de género en su ámbito de aplicación y que nos comprometemos, por medio del presente Protocolo, a regular la problemática del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique, tanto para prevenir esas situaciones a través de la responsabilidad, información y formación como para resolver las denuncias y/o reclamaciones presentadas por las víctimas con las debidas garantías y teniendo en cuenta las normas constitucionales, comunitarias, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

Ser tratada con dignidad es un derecho fundamental de toda persona. En virtud de este derecho la Asociación AGIFES se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas y sus derechos. Por ello, y a fin de cumplir con el deber de AGIFES de velar por la seguridad y salud de las personas que integran la Asociación y de adoptar las medidas necesarias para

protegerlas, así como para defender el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad, se realiza el siguiente Protocolo.

El Protocolo regula un procedimiento de actuación para dar solución a las denuncias y/o reclamaciones que se presenten. Este procedimiento ha de enmarcarse en la política de prevención de riesgos en el trabajo. El objetivo es que las medidas de prevención de riesgos eliminen o reduzcan en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso y, que, como consecuencia, el Protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado.

Asimismo, AGIFES asume la obligación de dar a conocer a la plantilla, a las personas usuarias, familiares y a las entidades suministradoras la política de la Asociación para combatir el acoso moral, sexual y por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que AGIFES no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, nos comprometemos a dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambos centros podrá extinguirse.

### 3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**El objeto del Protocolo** es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situación de acoso y discriminación en el trabajo en cualquier de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en caso de sospecha de existencia de las mismas.

**Ámbito de aplicación:** el presente Protocolo se aplicará en AGIFES, en todos los centros de trabajo y a toda persona que preste servicios en la Asociación, independientemente del carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral. En consecuencia, la aplicación de este Protocolo ampara al personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Asociación, tales como personas en formación, que están realizando prácticas o aquéllas que realizan voluntariado.

### 4. NORMATIVA DE REFERENCIA

- **La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asunto de empleo y ocupación. Define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta** para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7** establece:
  - Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias.

Y, **en su Art. 48** establece:

- Que las empresas están obligadas a “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 y/o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
  - Que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.
  - Y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la junta directiva de las conductas o comportamientos para que tuvieran conocimiento y pudieran propiciarlos.
- **Ley 4/2005, (Parlamento Vasco) de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** En su **Art. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.
  - **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,** en su **Art. 54** establece que, en cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, en su **Art. 14** señala que, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadores y trabajadoras.
- **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- **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, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

## 5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### ***Acoso Laboral o Mobbing:***

En términos generales el acoso laboral se puede entender como *“cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivo (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el entorno laboral, directa o indirectamente, un atentado contra la dignidad de la persona o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al ambiente laboral y a la persona afectada”*.

El acoso puede ser ejercido por cualquier persona de la Asociación, o por varias personas, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en alguna instalación de la Asociación.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

- Es **sistemático y durante un tiempo prolongado**. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de seis meses.
- Requiere al **menos dos actores**: por un lado, la/s persona/s acosadora/s, y, por otra parte, la/s víctima/s.
- Existen **conductas acosadoras**. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo

- El acoso laboral es **un proceso**. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la asociación.
- Tiene **efectos psicológicos, físicos y sociales**. Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

### **Acoso Sexual:**

Se define como *“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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, condición sexual o estilo de vida de la persona.</li> <li>- Comentarios insinuantes u obscenos.</li> <li>- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas...)</li> <li>- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.</li> <li>- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.</li> <li>- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.</li> <li>- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.</li> <li>- Amenazas o represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.</li> <li>- Agresiones físicas</li> </ul> |
|---|

### **Acoso por razón de sexo:**

Constituye acoso por razón de sexo *“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 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo, las siguientes:



- Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias y/o destreza; como, por ejemplo, “mujer tenías que ser”, “sólo vales para fregar” ...
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

**Acoso discriminatorio:**

*“Aquella conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante”.*

**Denuncia falsa:**

Aquella denuncia en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en el Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento.
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dar a la persona denunciada (acoso inverso).

**Exclusiones:** quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto

## 6. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN

Con el fin de lograr que se cumplan los objetivos del presente Protocolo, AGIFES ha creado una Comisión frente al acoso o Asesoría Confidencial.

La Comisión está formada por las siguientes personas:

- RUTH ENCINAS VACAS - Gerente
- MARIA GOMEZ DE SEGURA MARAURI - Responsable de RRHH

Las citadas personas se comprometen a:

- Guardar una absoluta confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Firmar un compromiso de confidencialidad al objeto de no divulgar ninguna información relativa a las denuncias y/o reclamaciones que se realicen por razones de acoso.

La función de esta Comisión es recibir las denuncias y/o reclamaciones y realizar una investigación y seguimiento de los supuestos de acoso y, promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de la Asociación, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

### Competencias:

- **Prestar asesoramiento:** informar a las personas sobre sus derechos y obligaciones, y sobre la existencia del Protocolo.
- **Recibir todas las denuncias** y/o reclamaciones por acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- **Confirmar la veracidad de la denuncia** mediante una comprobación confidencial, sencilla y rápida.
- **Identificar la gravedad del acoso**, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- **Desarrollar el procedimiento informal o formal**, según la gravedad de la denuncia y siempre que la persona denunciante muestre su conformidad al respecto.
- **Realizar el seguimiento y la evaluación** del presente protocolo.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberá respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

### 7.1 Presentación de denuncia y/o reclamación:

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo, que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos anteriormente podrá presentar una denuncia y/o reclamación. Asimismo, podrán presentar denuncias la representación legal de las personas trabajadoras y cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

Quedan excluidas las denuncias anónimas y las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La comisión designa a MARÍA GÓMEZ DE SEGURA, responsable de RRHH, como persona responsable para que tramite cualquier denuncia y/o reclamación que se reciba en materia de acoso a fin de investigar y realizar el seguimiento oportuno. **Una vez finalizada la investigación dará conocimiento a la Comisión al objeto de consensuar la sanción.**

En caso de ausencias por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal actuará de suplente Ruth Encinas, gerente de AGIFES.

Para ello, se establecen varios canales que permitan comunicar, de manera confidencial y a través de **un formulario**, aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso en el entorno laboral.

- Comunicación a través de correo electrónico a la siguiente dirección: [m.gomez@agifes.org](mailto:m.gomez@agifes.org).
- En caso de actuar la persona suplente enviar a [r.encinas@agifes.org](mailto:r.encinas@agifes.org).
- Depositar en papel y en un sobre cerrado y enviar por correo ordinario en la siguiente dirección:

AGIFES – María Gómez de Segura  
Paseo de Morlans 3, bajo  
CP: 20009, Donostia

### 7.2 Procedimiento Informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de **leves**, la persona responsable iniciará un **procedimiento confidencial y rápido** de confirmación de la

veracidad de la denuncia y/o reclamación, pudiendo para ello acceder, en cualquier momento, a cualquier lugar de la Asociación y recabar las declaraciones de quienes estimen oportunas. Analizará la consistencia y veracidad de la denuncia o reclamación y propondrá las medidas más oportunas.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia y/o reclamación presentada, contactará de manera confidencial con la persona denunciada para manifestarle la denuncia o reclamación sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias que podría incurrir en caso de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas. La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta, podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

La persona responsable, en este procedimiento informal de solución, se limitará exclusivamente a transmitir la denuncia o reclamación y, a informar a la persona denunciada de las eventuales medidas disciplinarias.

El objetivo de este procedimiento es resolver el problema de forma extraoficial; en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El **procedimiento informal se resolverá en un plazo máximo de 7 días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia y/o reclamación. Y, toda la documentación que se genere se indicarán las partes (denunciante y denunciada) con códigos, nunca con nombres y apellidos. En casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días más.

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

La persona responsable informará del resultado a la comisión y ésta a la junta directiva, a la Comisión de Igualdad, a la representación del personal tanto unitario como sindical y a la responsable en materia de prevención de riesgos laborales (sin identificar ni a la víctima ni a la persona denunciada).

### **7.3 Procedimiento formal**

#### **7.3.1 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 cuando la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el

procedimiento informal, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como por vía civil, laboral o penal, podrá plantear una denuncia formal.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la persona responsable, al igual que en el procedimiento informal.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la persona responsable se lo comunicará a la comisión para que ésta, en su caso, adopte las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la persona responsable separará a la presunta persona acosadora de la víctima. Asimismo, si la persona denunciante quisiera abandonar el proceso en cualquier momento, la Comisión, podría seguir de oficio.

### **7.3.2 Procedimiento**

La persona responsable realizará una investigación rápida y confidencial, en la que oír a la persona/s afectada/s y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservadas. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciada, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

### **7.3.3 Conclusiones del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias**

En el **plazo máximo de diez días laborales** contados a partir de la presentación de la denuncia, la comisión elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas, conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la junta directiva de la Asociación de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

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

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

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso durante el procedimiento, serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en las que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

En el supuesto de que no hubiera pruebas necesarias para que la denuncia pueda considerarse fundada, la persona denunciante, cuando ésta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la Asociación estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible. Y, si la sanción a la persona denunciada, no es la extinción del vínculo contractual, la Comisión mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a la persona denunciada. , adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, modificación de las condiciones laborales y otras que pudieran considerar necesarias).

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

#### **7.3.4 Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a 30 días naturales**, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia y/o reclamación, estará obligada a realizar un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Asimismo, informará a la Comisión de este seguimiento y, en consenso con la Comisión, la persona responsable levantará un acta del resultado de este seguimiento, que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

El acta se remitirá a la Junta directiva de la Asociación, a la persona responsable de la Prevención de Riesgos Laborales, a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad y a los órganos de representación unitaria y sindical del personal cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

## 8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

La calificación de la falta y las sanciones disciplinarias correspondientes se tipifican de la siguiente forma:

### 8.1 FALTAS

Serán consideradas como **FALTAS LEVES** las siguientes:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideran 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).

Son circunstancias atenuantes:

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

Se considerarán como **FALTAS GRAVES** las siguientes:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán como **FALTAS MUY GRAVES** las siguientes:

- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- La agresión física se considerará en todo caso muy grave.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

## 8.2 SANCIONES

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

### Faltas Leves:

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

### Faltas Graves:



- Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.
- Desplazamiento de tres meses a un año o traslado definitivo.

**Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.
- La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.
- Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concurso de ascenso para obtener el puesto anterior.
- Las sanciones consistentes en suspensión de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuado por la Dirección / Comisión para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

## **9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Asociación AGIFES a través de LOTUS.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.</li> <li>- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</li> <li>- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo, organización</li> <li>- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación por razón de sexo o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.</li> </ul> |
|--|

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## **10. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Al objeto de evitar cualquier tipo de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición.

### **10.1 Divulgación del protocolo**

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todas las personas afectadas. Para ello, se adoptan las siguientes medidas:

- Poner a disposición de toda la plantilla el documento completo del Protocolo a través de LOTUS, de forma que quien quiera pueda consultarlo y/o descargarlo desde su puesto de trabajo.
- Incluirlo en el manual de acogida de AGIFES.
- En el caso de las personas voluntarias, la persona responsable de voluntariado informará, previo a iniciar el voluntariado en cuestión, del presente protocolo.
- En el caso de las personas en prácticas, la persona responsable de prácticas informará, previo a iniciar el periodo de prácticas, del presente protocolo.

Se procurará por todos los medios posibles que todas las personas que conforman la Asociación AGIFES conozcan la política de la asociación en esta materia.

### **10.2 Formación:**

El área de RRHH ha incluido en su Plan de Formación acciones de formación específica dirigidas a todas las personas de la organización en relación a la prevención contra el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

Estas acciones tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, así como dar a conocer el Protocolo de actuación en caso de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Se revisará anualmente en reunión del equipo la conveniencia de plantear nuevas acciones formativas o de reciclaje y la participación en las mismas.

AGIFES llevará a cabo una política para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de su plantilla, y en particular contra su dignidad personal y profesional.

La responsabilidad de impulsar estas medidas será del departamento de RRHH.

Todo el personal de AGIFES tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

## 11. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco.

- Atención a las Víctimas de Violencia de Género Tel. 900 84 01 11 / 945 01 87 /86
- Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer Tel. 945 01 67 00

## 12. ANEXOS

- Modelo de denuncia y/o reclamación
- Compromiso de confidencialidad de la Comisión

## MODELO DE DENUNCIA

**Solicitante:**

**Fecha:**

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	Nº CONTACTO

**Tipo de acoso:**

--

**Datos de la Persona Afectada:**

NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF / DNI:	SEXO: Mujer      Hombre
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO / DPTO.:	
VINCULACIÓN LABORAL:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	

**Descripción de los hechos:**

--

**En el caso de que haya testigos, indicar:**

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI

**Pruebas aportadas:**

--

**Solicitud:**

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual por razón de sexo.

Localidad y fecha

Firma de la persona denunciante

## COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don / Doña: .....

con DNI ....., en calidad de componente de la Comisión frente al acoso (Asesoría confidencial), de AGIFES

### **ME COMPROMETO A:**

- Guardar absoluta confidencialidad de la información que conozca a lo largo de todo el procedimiento de tratamiento de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en los que intervenga, y de todas las investigaciones internas que se lleven a cabo, en mi condición de componente de la citada Comisión.
- No filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con las personas y/o etapas que contempla el protocolo de acoso.
- Resguardar la dignidad e integridad de las personas implicadas y de quienes participen en este proceso.
- No vulnerar la presunción de inocencia de las partes implicadas,

En Donostia / San Sebastián, a ..... de ..... de 20

Firmado por:

