



2023 – 2026

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en la Asociación Gallega de Fibrosis Quística



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Objeto	3
3. Alcance	4
4. Declaración de principios	4
5. Compromiso	5
6. Referencias.....	5
7. Definiciones	6
Conflicto	6
Acoso moral, psicológico o <i>mobbing</i>	6
Acoso sexual.....	7
Acoso por razón de sexo.....	8
8. Medidas preventivas de actuación	9
Difusión del Plan y formación	9
Responsabilidad.....	9
9. Protocolo de actuación.....	9
Fase inicial: Análisis inicial	9
Fase A: Fase preliminar o procedimiento informal	10
Fase B: Elaboración del expediente informativo	11
Fase C: Resolución del expediente de acoso	12
10. Control y seguimiento	14
11. Garantías del protocolo de actuación.....	14
12. Tipificación de las faltas y sanciones	14



1. Introducción

La Asociación Gallega de Fibrosis Quística, en su apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, adquiere el compromiso de desarrollar un protocolo para la prevención y actuación de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

El protocolo está redactado siguiendo un “marco normativo en igualdad” que destacamos:

- La Ley Orgánica de 3/2007 publicada en el BOE el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asimismo entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- En el art. 45.1 de la presente ley, se define el objeto de los planes de igualdad “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar”.
- En el art. 46 establece el concepto y el contenido de los planes de igualdad y debemos hacer referencia al punto 2 en el que se relacionan las materias a contener en los planes de igualdad, estando entre las mismas “... prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”
- Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo están reguladas en el art. 48.1 que indica “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”.
- El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE).

2. Objeto

Este procedimiento tiene por objeto prevenir el acoso en el entorno laboral y elaborar un procedimiento de actuación para afrontar y corregir este tipo de problemáticas en la entidad.



Declarar formalmente el rechazo de la AGFQ hacia el acoso moral, sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona agresora, ni cual sea su rango jerárquico.

Establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso moral, sexual y por razón de sexo en AGFQ, así como determinar concretamente el procedimiento de actuación y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora presente queja en estas materias.

Garantizar que toda persona que considere que es objeto de acoso moral, sexual y por razón de sexo tendrá derecho a presentar una queja internamente y ello, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas.

Que todo el personal de la empresa conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

3. Alcance

El presente procedimiento será de aplicación para todo el personal que presta sus servicios en la AGFQ.

4. Declaración de principios

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora.
- Que cualquier persona de la plantilla tiene derecho a presentar denuncia si el hecho se produce.
- Que la dirección y las demás personas con responsabilidad de mando sobre equipos de personas deben aplicar estos principios y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Que toda la plantilla debe observar el presente código de conducta, velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y utilizar este protocolo de manera responsable.



5. Compromiso

La AGFQ se compromete a:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.
- Difundir un Código Ético que contemple los estándares éticos y morales.

6. Referencias

- Art. 14 de la Constitución Española.
- Art. 4.2, 39.3 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo (AMEVA).
- Art. 66, 67, 68, 69 y 70 (Capítulo VII de Faltas y Sanciones) del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- Declaración de la Organización Internacional del trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Definiciones

Conflicto

Situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos partes o más, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente contrapuestas. Los conflictos suelen ser pasajeros y localizados en un momento concreto, se dan en el marco de las relaciones humanas y afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el mismo.

Acoso moral, psicológico o *mobbing*

El acoso moral se define como la situación en la que la persona trabajadora o grupos de personas trabajadoras ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, su reputación, su autoestima o perturbar el ejercicio de sus labores; logrando que finalmente esa persona o personas abandonen el puesto de trabajo.

Puede ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes (siempre que ocurran de manera sistemática).

- Abuso del cargo/función: tiene lugar cuando la persona responsable de área/proyecto/ actividad se aprovecha de su cargo y de sus atribuciones frente a alguien que está en una situación de “dependencia - jerárquica” o subordinación.
 - Privar de información profesional a la persona trabajadora para el desempeño de su trabajo.
 - Juzgar públicamente a la persona trabajadora por su desempeño de manera ofensiva.
 - Aislar a la persona trabajadora del resto de compañeros/as sin causa que lo justifique.



- Trato vejatorio:
 - Insultar o menospreciar repetidamente.
 - Reprender reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
 - Las comunicaciones de todo tipo de contenido y carácter ofensivo.
- Acoso discriminatorio, cuando está motivado por:
 - Creencias políticas y religiosas de la víctima.
 - Ataques por motivos sindicales.
 - Sexo u orientación sexual.
 - Mujeres embarazadas o maternidad.
 - Estado civil o edad.
 - Origen, etnia o nacionalidad.
 - Discapacidad.

Acoso sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbalmente manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprobable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la entidad, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual

A modo de orientación, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Uso de imágenes o posters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo



- Gestos obscenos
- Contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- Agresiones físicas.

Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2. de la LO. 3/2007, 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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la entidad, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción de trabajo. La acción ejercida por la persona que acosa ha de ser indeseada, rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.



8. Medidas preventivas de actuación

Difusión del Plan y formación

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la AGFQ de que este tipo de conductas son inaceptables, el presente protocolo se dará a conocer a través de acciones informativas y formativas y también estará disponible en la nube interna de la AGFQ para que pueda ser consultado en todo momento.

El Plan de Acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo de actuación.

Responsabilidad

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La Junta Directiva de la entidad y las personas responsables de esta deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.

9. Protocolo de actuación

El procedimiento fijado para el presente protocolo se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que una persona trabajadora sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios o modalidades), o que lo sospeche sobre un compañero o una compañera, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Fase inicial: Análisis inicial

Esta fase se inicia mediante comunicación formal por escrito y envío al correo electrónico habilitado para estos temas (fqgalicia@fqgalicia.org o presidencia@fqgalicia.org) del/ la propio/a trabajador/a o persona que tenga conocimiento fundado del problema, por encontrarse en su entorno laboral (Anexo 2. Formulario de notificación de acoso). Pudiendo iniciarse de oficio por las personas responsables cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de todo el personal. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos observados.



Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas representativas de las diferentes áreas de la asociación:

1. Andrea Carrera, Trabajadora Social de la Delegación de Vigo.
2. Sabela Pita, Trabajadora Social de A Coruña.
3. Juan Antonio Da Silva Irago, presidente de la Asociación.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

La denuncia formal y por escrito se remitirá a esta comisión, que lo registrará con la fecha de entrada y que a su vez lo pondrá en conocimiento de la dirección. Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso moral, sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas

Fase A: Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.



Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, al presunto agresor/a o a ambas partes; pudiendo solicitar la intervención de personal experto si se cree necesario.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la junta directiva de la entidad.

Fase B: Elaboración del expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se procederá a elaborar un expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de AGFQ adoptará 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 dirección de AGFQ separará a la presunta persona acosadora de la víctima.



En el desarrollo del procedimiento 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, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso moral, sexual o por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de AGFQ a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Fase C: Resolución del expediente de acoso

La dirección de AGFQ una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.



Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al comité de igualdad de la entidad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las decisiones acordadas, la dirección de AGFQ procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de AGFQ mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora. En este sentido, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida o sanción, siendo necesario su seguimiento y control por parte de la entidad.

Además, la dirección de AGFQ adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, tales como:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



10. Control y seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y al comité de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

11. Garantías del protocolo de actuación

A toda aquella persona que haya participado en cualquier de las fases previstas en esta instrucción de trabajo se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la ley 31/1995 de PRL. La dirección de la AGFQ iniciará de oficio el protocolo correspondiente en caso de incumplimiento.

En todo momento se garantiza la protección al derecho a la intimidad de las personas que han ~~trab~~ parte en cualquiera de las fases de este protocolo.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

La AGFQ adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

12. Tipificación de las faltas y sanciones

La facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la AGFQ, quien la ejercerá en la forma que se establece en el Convenio Colectivo General de Centros de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Escala de gravedad de la situación de acoso

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas y su sanción será realizada de acuerdo con los siguientes criterios.



Faltas leves

- Las de carácter ambiental.
- Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la AGFQ, siempre que no sean en presencia de público.
- Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
- El uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente su imagen.

Faltas graves

- Provocar y/o mantener discusiones con otras personas trabajadoras de cara al público o que trascienda a éste.
- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Observaciones clandestinas públicas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Presentar denuncias falsas.
- Reincidencia en faltas leves.

Faltas muy graves

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- El acoso ambiental o sexista.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto.



- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual.
- Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso moral, con abuso de posición privilegiada.

Faltas agravantes

- Superioridad jerárquica del acosador/a.
- Discapacidad física del acosado/a.
- Reiteración.

Atenuantes

- La inexistencia de otra sanción.
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente.

Sanción por faltas leves

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días (personas trabajadoras) / Inhabilitación temporal de hasta 2 días (junta directiva).

Sanción por faltas graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días (personas trabajadoras) / Inhabilitación temporal de 3 a 15 días (junta directiva).

Sanción por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.
- Despido disciplinario (personas trabajadoras) / Inhabilitación permanente (junta directiva).



ANEXO 1. Formulario de notificación de acoso

Toda denuncia debe ser entregada en sobre cerrado a su responsable directo, o en caso de ser éste/a el/la denunciado/a, a la responsable del Área de RRHH. Al entregarla, el denunciante debe recibir una copia del sobre sellado, con fecha de la recepción de la denuncia.

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el Protocolo Interno. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

1. INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda):

Acoso Moral Acoso sexual Acoso por razón de sexo

Otra conducta o acción denunciada. Explique:

2. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS (Identificación de quien REALIZA la denuncia) Marque con una "x" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Afectado/a (Persona en quien recae la acción)
 De Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

Datos personales del (la) DENUNCIANTE (completar sólo en caso de que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo:

Cargo que desempeña:

Área, departamento:



Datos personales del (la) AFECTADO/A:

Nombre completo:

Sexo:

Teléfono:

Correo electrónico:

Datos del (la) AFECTADO/A respecto a la Entidad:

Puesto de trabajo:

Área, departamento:

3. RESPECTO A LA DENUNCIA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda):

Nivel jerárquico del/la DENUNCIADO/A respecto al/la AFECTADO/A

Nivel Superior

Igual Nivel Jerárquico

Nivel Inferior

¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata del/la AFECTADO/A?

SI

NO

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con el/la AFECTADO/A?

SI

NO

Ocasionalmente

¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?

Una sola vez

Varias veces

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado:



¿El/la AFECTADO/A ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?

 SI NO

Si comunicó la situación a la persona superior, ¿Realizó éste alguna acción concreta al respecto?

 Sí. Explique: NO. Explique:

4. NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa – en orden cronológico – las conductas manifestadas por el/la DENUNCIADO/A que avalarían esta denuncia, indicando nombre/s de DENUNCIADO/S/AS, lugares, fechas, horas y relato de los efector de esta situación (si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)



Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia (Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica

Testigos

Correos electrónicos

Fotografías

Video

Otros documentos de respaldo

Si respondió “Otros documentos de respaldo”, por favor señale cuál/es:

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el Procedimiento para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el punto 11. Tipificación de falta y Sanciones.

FIRMA:

Fecha:



ANEXO 3. Libro de Registro de Denuncias de Acoso y Discriminaciones

N.º	FECHA	TIPO DE DENUNCIA				ACCIONES				SANCIÓN		
		Acoso Moral	Acoso Sexual	Acoso por razón de Sexo	Discriminación	Fase Inicial	Fase A	Fase B	Fase C	Leve	Grave	Muy grave
1	NOTAS											
2	NOTAS											
3	NOTAS											
4	NOTAS											
5	NOTAS											
6	NOTAS											

