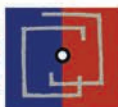


Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo



FUNDACION
i Z A N
FUNDAZIOA

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

**GIZAKIA
HELBURU**
Gipuzkoa

**PROYECTO
HOMBRE**
Gipuzkoa

Q
2 0 0 7

NORBERA

Q
2 0 0 9

FUNDACION
i Z A N
FUNDAZIOA

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

GIZAKIA HELBURU - PROYECTO HOMBRE

Calzada Vieja de Ategorrieta 87
20013 DONOSTIA

943 27 39 00

www.proyctohombregipuzkoa.org
proyctohombre@izan.org

NORBERA

Intxaurren 9
20015 DONOSTIA

943 29 13 13

www.norbera.org
norbera@izan.org

**GIZAKIA
HELBURU**
Gipuzkoa

**PROYECTO
HOMBRE**
Gipuzkoa



2 0 0 7



2 0 0 9

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	05
NORMATIVA	06
ÁMBITO DE APLICACIÓN	08
DEFINICIONES	08
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	12
PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	15

INTRODUCCIÓN

Fundación Izan asume en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

En cumplimiento de lo establecido por la Disposición Adicional cuarta, del I. Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (2011-2014) publicado en el BOPV el 1 de Agosto de 2011, Fundación Izan abordó en 2012 el proyecto de elaboración de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

El Plan Estratégico actual 2011-2013 recoge el compromiso de la empresa con la elaboración del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. Este compromiso se encuentra detallado en los correspondientes Planes de Gestión Anuales (2011/12/13) y Planes de Acción de los Procesos de la Organización.

En este proyecto destacan tres fases fundamentales:

- Formación en Igualdad al 100% de la Plantilla.
- Elaboración de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres de Fundación Izan.
- Diseño del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Fundación Izan.

Finalmente, una vez redactado, el próximo Plan Estratégico 2015-2017 incluirá las principales líneas de actuación del Plan para la Igualdad de Fundación Izan (2014/2017).

Fundación Izan ha gestionado la plantilla de la organización manteniendo una política de igualdad entre mujeres y hombres, pero el objetivo que se persigue con el proyecto es abordar una gestión para la igualdad de forma sistematizada y dar respuesta a los preceptos recogidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El desarrollo del protocolo está liderado internamente por el equipo de gestión de personas y voluntariado, destaca por su carácter participativo, habiendo tomado parte en cada una de las fases la totalidad de la plantilla. Este equipo asume posteriormente las funciones de Comisión de Igualdad de Fundación Izan.

La Fase de Diagnóstico revela la necesidad de disponer en la organización de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y el acuerdo para su elaboración se incluyó en el Plan de Igualdad como una Acción a desarrollar en 2013.

Por otra parte, durante la preparación de su Plan de Acción para el 2013, y a propuesta del subproceso de Prevención de Riesgos Laborales, el Proceso de Gestión de Personas y Voluntariado adquirió el compromiso de redactar un procedimiento de actuación para prevenir y afrontar en la organización el acoso psicológico (laboral, moral, mobbing) en el puesto de trabajo.

Recogiendo ambos compromisos, la redacción de este protocolo tiene por objeto establecer un método para:

Prevenir los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

- Informando al conjunto de la organización de los principios recogidos en el presente protocolo.
- Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la Entidad.

Gestionar los conflictos.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso de cualquier tipo se manifieste en nuestra organización.

- El protocolo pretende la solución rápida de las situaciones y quejas relativas al acoso sexual, acoso sexista o acoso por razón de sexo, y acoso laboral. Es decir, actuar a tiempo, y a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro físico y psíquico de la persona víctima del acoso.
- Actuar, además, respetando las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de las demás personas.



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad e igualdad. Por tanto, todas las personas de la organización tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno.

Fundación Izan y todo su personal manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso (laboral, sexual, sexista o por razón de sexo) que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas de la organización.

El acoso es un comportamiento reprochable cualesquiera que sean las personas que lo ejerzan, y que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su plantilla, entre los que mencionamos:

- El derecho de las trabajadoras y los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- El derecho a la protección en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso por cualquiera de las razones descritas.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

En virtud de ese derecho principal, Fundación Izan declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o sexista (manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral) así como el acoso laboral, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras y una discriminación por razón de sexo.

Además, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Fundación Izan rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en su ámbito laboral.

Fundación Izan y todo su personal, se comprometen a procurar un entorno laboral libre de acoso en el que quedan prohibidas todas las conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas.

En concreto, sus órganos y personal directivo proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso moral, sexual o por

razón de sexo, así como para sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

En consecuencia, Fundación Izan se compromete a prevenir y sancionar, en su caso, el acoso conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y administrativas vigentes así como las declaraciones internacionales de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Todas las personas de la organización tienen derecho a invocar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

Al objeto de que pueda implantarse eficazmente la presente política en la organización, todas las personas, y especialmente aquellas personas que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar a las personas designadas (Asesoría Confidencial) que se están produciendo este tipo de comportamientos. La colaboración es esencial para impedir este tipo de actuaciones.

NORMATIVA

En el ámbito comunitario, la recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge un "Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" que constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

Además, entre otras, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

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 asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el 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, y la

Recomendación núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

En el ámbito estatal, la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a que no se les someta a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art. 10.1, 14, 15, 18.1). El art. 43 incorpora el derecho a la protección de la salud. El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Deben considerarse también la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, recogiendo la igualdad de trato y no discriminación, y más recientemente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 48 y 62).

En el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se encuentra una protección del acoso moral, sexual y/o de género en los artículos 4.2, art. 20, arts. del 39-41, art. 50 y 54.2 g.

En el Código Civil encontramos los artículos 1902 y 1903, que hablan sobre la reparación del daño causado a una persona, ya sea por culpa o por negligencia. Las víctimas de mobbing también pueden acogerse a los artículos 176 y 316 del Código Penal, que hablan sobre la protección de la salud e integridad física, y a la Ley Orgánica 14/1999, que trata sobre la protección a las víctimas de malos tratos.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/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.

En otras disposiciones también se puede encontrar una protección indirecta del acoso moral, así en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se reconoce el derecho a una "protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", derecho que impone una concreta obligación al empresariado (art. 14) y su tutela sancionadora en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LOIS, arts. 11 a 13).

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral fundamentalmente en la DA 13ª que da nueva redacción al art. 181 de la LPL; en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, y tipifica el acoso laboral como un delito de torturas y contra la integridad moral. (Libro II Título VII "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral").

En el ámbito vasco La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación para la totalidad del personal que presta servicios para Fundación Izan sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

En consecuencia, la aplicación de este Protocolo ampara también al voluntariado, al personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio de aplicación en la empresa, al personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las E.T.T.s y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, Fundación Izan asume la obligación de dar a conocer a las personas usuarias, sus familias

y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso moral, sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

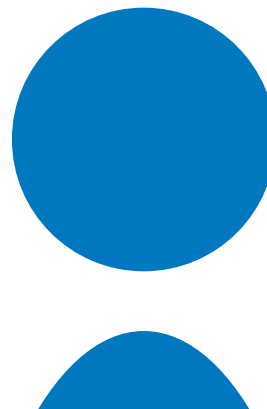
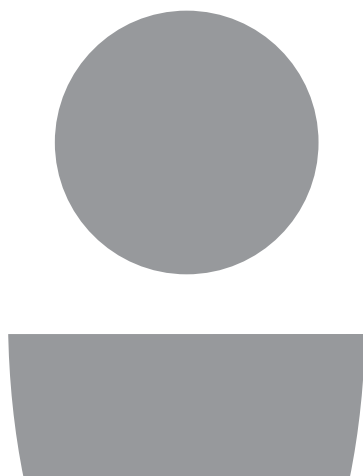
En la medida en que Fundación Izan no tenga en un supuesto determinado, capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad, debido a que la persona presuntamente acosadora queda fuera de su poder de dirección o influencia, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

DEFINICIONES

Se utilizan en el protocolo las denominaciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esto es, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

En la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se recurre a las denominaciones Acoso Sexista y Acoso Sexual, que se consideran más acertadas por las voces expertas.

Por ello en el protocolo se usan las denominaciones de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo o Acoso sexista.



ACOSO LABORAL (moral, psicológico, mobbing).

Se entenderá por acoso laboral la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el entorno laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona intentando someterla o dañarla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, desarrollo o promoción profesional, o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al ambiente laboral y a la persona empleada.

El acoso puede ser ejercido por una persona o un grupo de personas y producirse de forma vertical (personas con relación jerárquica entre sí) pero también de forma horizontal (sin dependencia jerárquica entre sí).

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Conductas que **NO son acoso laboral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- a) Exigencias de cumplimiento con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- b) Solicitudes de cumplimiento con deberes y obligaciones.
- c) Amonestaciones por no realizar bien el trabajo.
- d) Exigencia de lo necesario para mantener la disciplina, el orden y todo lo relacionado con el buen funcionamiento de la entidad.
- e) Solicitudes de labores extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operatividad de la empresa o la institución.
- f) Exigencia de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.



- g) Acciones derivadas del ejercicio de la potestad disciplinaria que legalmente corresponda.
- h) Actividades administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legalmente prevista.
- i) Exigencias propias de un superior jerárquico con personalidad "complicada" (carácter autoritario, exigente, perfeccionista...) y/o conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- j) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- k) Conflictos interpersonales puntuales entre dos personas del mismo nivel jerárquico.
- l) Conflictos laborales en los que esté afectada parte de la plantilla.
- m) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- n) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- o) Acciones aisladas de agresión (incluso física) denigración o enfrentamientos en el área laboral.
- p) La vulneración de derechos laborales, los despidos improcedentes, la obligación de suscripción de cláusulas abusivas en los contratos, el incremento o falta de control en los riesgos laborales,...
- q) Otros problemas o patologías consecuencia de la actividad laboral: Los excesos en la actividad laboral, el desbordamiento en la carga mental del trabajo, el estrés laboral o el síndrome del desgaste profesional, una depresión..., generados por trabajar bajo presión o en ambientes muy competitivos.

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos anteriores, **podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo**.

Ataques con medidas organizativas:

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c) Desconsideración profesional ante terceras partes (resto de la plantilla, clientes, empresas proveedoras,...).
- d) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido, evidentemente innecesarias o degradantes.
- e) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- f) Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- g) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- h) Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- i) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- j) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona presuntamente acosada.
- k) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- l) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- m) Abrir procedimientos disciplinarios por causas insignificantes o inventadas...

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- a) Cambiar la ubicación de la persona separándola del resto de la plantilla.
- b) Ignorar la presencia de la persona.
- c) No dirigir la palabra a la persona.
- d) Restringir al personal la posibilidad de hablar con la persona.
- e) No permitir que la persona se exprese.
- f) Evitar todo contacto visual.
- g) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actos que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- a) Amenazas y agresiones físicas.
- b) Amenazas verbales o por escrito.
- c) Gritos o insultos.
- d) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f) Ocasionar intencionadamente gastos para

- perjudicar a la persona.
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal, no verbal o físico, 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.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso "quid pro quo", Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual

Cuando la negativa o la sumisión de una persona a demandas de favores sexuales (acompañadas o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento) se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de la misma a ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su causante será quien tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual "quid pro quo" las

- a) Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.

Acoso ambiental

La persona causante del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier persona de la organización, o por varias de ellas, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

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

Conductas verbales

- a) Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- b) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona amparada por este acuerdo que afecten a la integridad y privacidad sexual.
- c) Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.

- d) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, condición sexual o estilo de vida del trabajador o trabajadora.
- e) Los abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.
- f) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

No verbales

- a) Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos.
- b) Miradas impúdicas, silbidos o gestos obscenos.
- g) Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- h) Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- i) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.

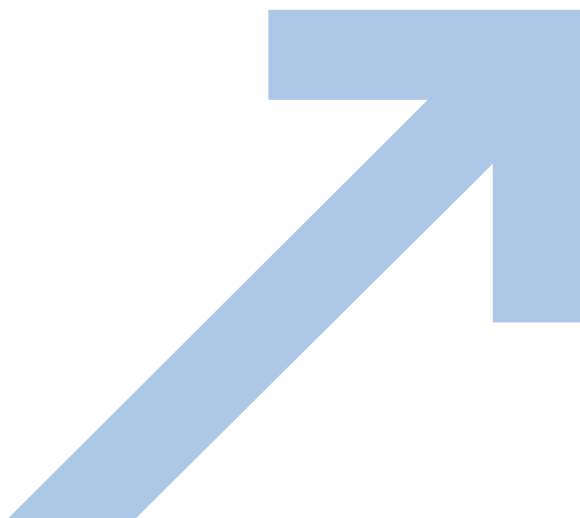
Físicas

- a) Contacto físico deliberado innecesario, y no solicitado, abrazos o besos no deseados, rozamientos, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- b) Agresiones físicas. Toda agresión sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO/ACOSO SEXISTA

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, en relación o que tiene como causa, los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo u orientación sexual) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de



una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso.

- a) Ignorar o excluir a la persona.
- b) Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- c) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- d) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo.
- e) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la opción o ideología sexual.
- f) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- g) Impartir órdenes vejatorias.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- j) La agresión física.
- k) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- l) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad/paternidad y ejercicio de derechos de conciliación.
- m) Toda conducta hostigadora motivada en la presentación por la persona trabajadora de reclamaciones, quejas, denuncias, demandas o recursos destinados a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- n) El acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- o) La frecuente utilización de comentarios descalificadores, basados en generalizaciones ofensivas, como por ejemplo las que impliquen una minusvaloración sistemática de las capacidades de las mujeres en el desempeño de sus funciones laborales.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

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

1. Órganos y personas encargadas de impulsar las medidas preventivas

Será responsable del impulso de estas medidas el Equipo del Proceso de Gestión de Personas y Voluntariado que incluye a la Comisión de Igualdad y al Equipo Directivo de Fundación Izan.

2. Comunicación interna

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo

el personal que trabaje en F. Izan. Para ello, se adoptan las siguientes medidas:

- 🕒 Poner a disposición de toda la plantilla el documento completo del protocolo a través de la Intranet de la Entidad, de forma que quien quiera pueda consultarlo y/o descargárselo desde su puesto de trabajo.
- 🕒 Elaborar y difundir folletos divulgativos que den a conocer la existencia del protocolo y sus principales características a todo el personal: métodos procedimentales contemplados, dónde se encuentra disponible el protocolo... Estos folletos se distribuirán por fases y equipos, donde se encontrarán siempre disponibles.
- 🕒 Elaborar carteles informativos que den a conocer la existencia del protocolo y sus principales características para colocar en los tabloneros de anuncios de las casas.
- 🕒 Incluir la referencia al protocolo y a sus

principales características en el manual de acogida a las nuevas incorporaciones.

- Organizar sesiones de información al Equipo Directivo donde se explicará con detalle el contenido del protocolo, métodos procedimentales...

Se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas beneficiarias como las entidades proveedoras conozcan la política de la Fundación en esta materia.

3. Formación

El Proceso de Gestión de Personas y Voluntariado incluirá en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a todas las personas de la organización en relación al acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo. En dicha formación participarán 20 personas:

- las personas que desempeñan las funciones procedimentales derivadas de este protocolo
- personas representantes de cada uno de los equipos de los programas de F. Izan.

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

4. Investigación y conocimiento

Para poder adecuar la actuación de la Fundación a su realidad en materia del presente protocolo, se contemplan las siguientes medidas:

- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual, acoso moral y acoso por razón de sexo.
- Realizar una evaluación y revisión periódica anual del funcionamiento e implantación del presente Protocolo.

5. Conducta individual

Como consecuencia de su compromiso para evitar y prevenir cualquier tipo de situación de acoso, además de llevar adelante las medidas informativas / formativas enunciadas, la Entidad declara absolutamente prohibidas en el ámbito laboral de Fundación Izan todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones de acoso que aparecen en el apartado correspondiente de este Protocolo.

Con la finalidad de facilitar a las personas una serie de directrices que les permita evitar y, en su caso, identificar, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral, se exponen los siguientes principios a los que la plantilla de F. Izan deberá ajustar su conducta:

RESPECTO: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por Fundación Izan en su integridad.

- Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- Se respetarán la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad, discapacidad, etc.).

COMUNICACIÓN: No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre el personal.

- Se velará por la integración en la Entidad de todas las personas durante toda su vida laboral o de voluntariado, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellas con el resto.
- Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguna persona de la plantilla, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

REPUTACIÓN: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier componente de la plantilla.

- Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

DISCRECIÓN EN LA REPRESIÓN: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de alguna persona o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

- Las reprensiones que deban realizarse se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otro personal superior y, en su caso, de la persona afectada por la conducta reprendida.

NO ARBITRARIEDAD. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva:

- Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones.
- Se procurará que las tareas encargadas a cualquier persona se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

UNIFORMIDAD Y EQUIDAD: La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

- La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento serán uniformes para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales que pudieran afectar al nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES: Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

- Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

REGALOS NO DESEADOS: No se admite la realización de invitaciones o regalos que pudieran provocar incomodidad en quien lo recibe.

EVITAR HOSTIGAMIENTO: Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

- En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de menores o familiares, etc.).
- También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se velará porque todos los trabajadores y trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral:

- En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción a quien, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este documento, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

Conviene señalar que quienes son responsables de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo, denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso.

Además, cualquier persona que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento del equipo de gestión del Proceso de Gestión de Personas y Voluntariado (Asesoría Confidencial).

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

1. ÓRGANOS Y PERSONAS ENCARGADAS DE APLICAR EL PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

El presente protocolo contempla dos figuras garantes:

A) Asesoría Confidencial

Se denomina Asesoría Confidencial al grupo de personas competentes para la recepción de denuncias de situaciones de acoso, responsabilidad que de acuerdo a este protocolo asumirán las personas del Equipo de Gestión del Proceso de Gestión de Personas y Voluntariado, cuya composición se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Su identidad será dada a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Las funciones a desarrollar por estas personas serán:

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo...
- Recibir las denuncias por acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar de la denuncia a la Dirección de la Entidad, para que esta constituya el equipo que gestionará la denuncia concreta. (Excepto si la parte denunciada es la Dirección: en este caso se informará a la persona previamente designada por la Fundación).
- Realizar el seguimiento y la evaluación del presente protocolo.

B) Equipo de Gestión de la Denuncia

Se denomina Equipo de Gestión de la Denuncia al órgano colegiado que como comisión reducida y delegada de la Asesoría Confidencial desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Este órgano colegiado estará constituido por:

- 2 personas de la Asesoría Confidencial.
- La persona Responsable del Proceso de Seguimiento Judicial. Si esta opción no resultara posible, la asesoría jurídica necesaria la proporcionará una persona ajena a la Fundación.

Su composición se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Todas las personas que lo conformen deberán tener o recibir una formación suficiente en acoso moral, igualdad de género, y en especial en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en la aplicación de este protocolo. La asistencia a reuniones y la participación en las tareas del Equipo serán obligatorias para todas las personas que la integran.

Las funciones a desarrollar por Equipo de Gestión de la Denuncia por acoso moral, sexual y el acoso sexista o por razón de sexo serán:

- Confirmar la veracidad de la denuncia.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente, y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada, identificando la gravedad del acoso.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- Poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial los informes realizados y medidas adoptadas, así como el inicio de los expedientes informativos, su tramitación y finalización, e igualmente el inicio, tramitación y resolución final de los expedientes disciplinarios que se deriven de los casos de acoso.

Criterios de participación

Cualquiera de las personas que participando en la Asesoría Confidencial resulten involucradas en un procedimiento de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, o formen parte del equipo/equipos de trabajo de alguna de las partes, quedarán invalidadas para formar parte del equipo de tramitación e investigación de dicho proceso.

Si la persona denunciada fuera integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

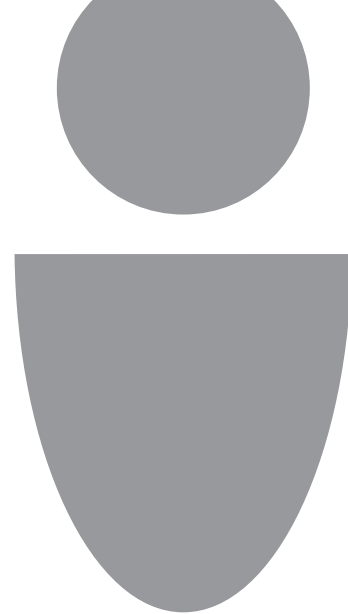
Este supuesto tiene especial relevancia cuando la persona denunciada es quien asume la Dirección de Programas de la Fundación, ya que el procedimiento se modifica como consecuencia de esta invalidación. Estas modificaciones están expresamente recogidas en este documento.

Dado el pequeño tamaño de la organización, es previsible que, en algún caso, se cumpla alguno de los criterios de exclusión, o que se den causas de fuerza mayor que imposibiliten la participación de alguna persona en el equipo de gestión de la denuncia tras su nombramiento.

En previsión de estas situaciones, y dada la necesidad de resolver las posibles denuncias en un breve espacio de tiempo, incluso en períodos vacacionales, además de la Asesoría Confidencial, recibirá la misma formación un grupo compuesto por personas de cada una de las fases de los programas (ver Política de Prevención, Comunicación y Formación).

Estas personas deberán participar en todas las sesiones formativas y de reciclaje de forma que puedan estar capacitadas para la aplicación del protocolo en caso de necesidad, tanto en períodos de vacaciones o enfermedad como en el desarrollo de aquellos procedimientos que lo recomienden.

Los órganos contemplados en este apartado podrán ser en el futuro objeto de modificación o sustitución en cualquiera de sus aspectos de constitución, funciones, denominación, composición u otros, cuando se entienda que se dan los instrumentos o mecanismos que así lo determinan o aconsejan.



2. GARANTÍAS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PROCEDIMIENTOS

- Acceso a los medios e información necesaria. La Entidad pondrá a disposición de las figuras garantes los medios necesarios, incluido el espacio físico que permita el desarrollo de reuniones de carácter confidencial, para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.
- Formación. La Fundación formará a las personas que constituyen la asesoría confidencial (y a las mencionadas en el apartado anterior) en materia de acoso moral, igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre el presente protocolo.
- Respeto de los derechos fundamentales de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad y su dignidad.
- Protección de la salud y seguridad de las personas. En su caso, se propondrán medidas cautelares para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- Confidencialidad sobre las personas y actos investigados. Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y persona denunciada), así como a toda la plantilla de la

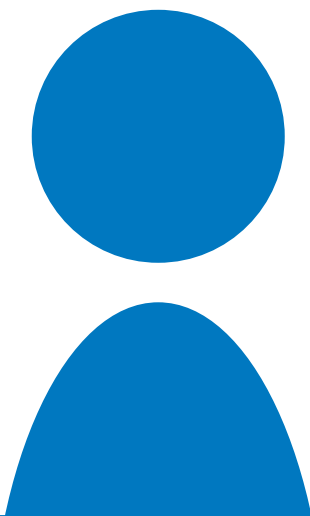
empresa, a testigos, a intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. La violación de la confidencialidad por cualquiera de las personas anteriormente mencionadas podrá deparar la responsabilidad laboral (tendrá la consideración de falta grave) o de otra índole que en derecho corresponda.

- Custodia de datos. El acceso a la información deberá acompañarse de la aplicación de un nivel de seguridad alto en la custodia de los datos personales de las personas implicadas. La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.
- Diligencia y celeridad. Los procedimientos han de ser ágiles y rápidos en su desarrollo, por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución. En este sentido, se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.
- Imparcialidad. Las figuras garantes, en el desarrollo de los procedimientos contemplados se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados, sin que interfieran las relaciones personales y la trayectoria de las personas implicadas.
- Garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Las medidas desfavorables contra estas personas serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.

- A lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán solicitar la presencia de otra persona de su confianza en las reuniones que mantengan con las figuras garantes.
- Información. Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas. Asimismo se emitirá la información estadística correspondiente, preservando la intimidad de las personas afectadas.
- Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, serán sancionadas, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo de la parte causante de los mismos.

- No se considerará falsa o calumniosa la denuncia cuya veracidad no se haya podido constatar. En estos casos, la intervención de la comisión se dará por finalizada tras un seguimiento mensual de la situación de la persona durante tres meses, en el que se constate la inexistencia de acoso.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.



3. DENUNCIAS

3.1. Presentación de la denuncia

Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso laboral, sexual, o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrá presentar denuncia verbal o escrita, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, ante cualquier persona de la Asesoría Confidencial.

Los nombres y teléfonos de contacto de las personas de la Asesoría Confidencial junto con la dirección de correo electrónico a la que enviar las denuncias en caso de preferir esa vía de comunicación, se encuentran en la Intranet de Fundación IZAN.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que tendrá que confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de denuncia verbal, se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante. (Escrito disponible en la intranet).

Con objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Asesoría Confidencial asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

En la denuncia:

- ❶ Deberá identificarse la persona denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otra la que realiza la denuncia.
- ❷ Se realizará una descripción detallada de los hechos para dar lugar a una denuncia lo más precisa posible e identificar a su responsable o responsables de los mismos y posibles testigos.
- ❸ Deberá ser firmada siempre por la persona denunciante.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se recojan (puede hacerse junto con la Asesoría tal y como se señala) por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.



3.2. Tramitación

Recibida la denuncia, se informará con la confidencialidad necesaria a la Dirección, que nombrará, antes de tres días, a las tres personas que formarán el Equipo de Gestión de la Denuncia: la Asesoría Jurídica y dos de la Asesoría Confidencial, seleccionadas respetando los criterios establecidos sobre inclusión y exclusión.

Si la denuncia recae sobre la Dirección de programas de Fundación Izan, queda invalidada para ejercer las funciones previstas en el procedimiento hasta la resolución de su caso, por lo que será informada cuando le corresponda como parte denunciada, según el procedimiento. Se informará de la situación a la persona designada por la Fundación.

Por el mismo motivo, la Dirección tampoco tomará parte en la composición del Equipo de Gestión de la denuncia. Esta decisión la tomará el resto de componentes de la Asesoría Confidencial a quienes se habrá convocado a reunión con la necesaria discreción por la persona receptora de la denuncia.

3.3. Análisis inicial del Equipo de Gestión de la Denuncia

El equipo designado realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso para confirmar la veracidad de la denuncia, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos.

Este análisis en ningún caso se prolongará más de 2 días laborales. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Como conclusión de este primer análisis, el equipo podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se tramitará la denuncia.
2. Identificar la situación denunciada como acoso y dar comienzo al expediente informativo.

El Equipo dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la Dirección y a la Asesoría Confidencial. Si la parte denunciada fuera la Dirección de Programas, quedará excluida en este paso del procedimiento, trasladándose esta información a la persona designada de Fundación.

En caso de iniciarse un expediente informativo este equipo dará traslado de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo. Si la parte denunciada fuera la Dirección de Programas intervendrá en el procedimiento sólo a partir de este momento.

4. MEDIDAS CAUTELARES

Con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, el Equipo podrá proponer cautelarmente la separación de las personas en conflicto, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas a la gravedad de los hechos denunciados mediante escrito que dirigirá a la Dirección, o a la persona designada por la Fundación si la parte denunciada fuera la Dirección de Programas.

En este caso se informará también a la dirección de la fase o servicio donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada.

5. INVESTIGACIÓN

El desarrollo del Expediente Informativo se iniciará a los 5 días hábiles siguientes a la comunicación de la denuncia formal y tendrá una duración máxima de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción de la denuncia.

El Equipo de Gestión de la Denuncia dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a las dependencias necesarias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la colaboración que le sea requerida.

El Equipo utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes afectadas, presunta víctima y presunta persona acosadora, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera.

Si la denuncia no hubiera sido realizada por la propia víctima, ésta deberá ser igualmente entrevistada en esta primera fase.

Durante las entrevistas, tanto la persona denunciante como la denunciada, o en su caso la víctima, podrán aportar todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que puedan disponer en apoyo de su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Las personas citadas por el Equipo de Gestión de la Denuncia tendrán la obligación de comparecer y colaborar en el esclarecimiento de los hechos.

De todas y cada una de las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada por todas las personas presentes, (instructoras, denunciantes, denunciadas, testigos y/o comparecientes).

6. INFORME DE CONCLUSIONES

El equipo emitirá un informe escrito en un plazo de 3 días laborables posteriores a la finalización de la fase de investigación.

Dicho informe debe recoger la denuncia, las diligencias practicadas, las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el proceso.

Este informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- ❶ Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- ❷ Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- ❸ Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

El archivo de las actuaciones, no impide poder plantear las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas implicadas en el conflicto. La adopción de dichas medidas no debe suponer una mejora o detrimento en las condiciones laborales de estas personas.

2. La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada por entender, a juicio del equipo, que la denunciante, o, en su caso, la víctima referida en la denuncia, ha sufrido acoso en el trabajo.

Igualmente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso y tipificada en la normativa existente.

3.-Actuaciones concretas para resolver el problema sin necesidad de iniciar el expediente sancionador.

En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento y exponerle las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas conlleva la adquisición de un compromiso de no repetición de dichas actuaciones.

Se planteará esta posibilidad a la víctima que deberá responder en 2 días. Si existen el acuerdo y la conformidad de la víctima, esto puede ser suficiente para que se solucione el problema.

Se establecerá un seguimiento mensual de la situación durante un mínimo de seis meses. Si la persona incumple su compromiso y repite las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al expediente disciplinario.

De la resolución adoptada en el informe se dará traslado a la persona denunciada, a la persona denunciante, a la presunta víctima si son diferentes

personas, y a la Dirección. (O a la persona nombrada por la Fundación si la parte denunciada fuera la Dirección de Programas).

Por lo que respecta a los supuestos de denuncia intencionadamente no honesta o dolosa, o de mala fe, cuando se haya concluido en tal sentido por el Equipo de Investigación la Entidad le incoará igualmente a la persona denunciante el preceptivo Expediente Disciplinario, con pliego de cargos, y recibidos los descargos de la misma, y concluido el Expediente Disciplinario, adoptará la medida disciplinaria que, en su caso, proceda, en atención a los hechos resultantes y su gravedad. En todo caso se valorará si se trata de una infracción muy grave, especialmente cuando se evidencie que concurría mala fe (esto es, ánimo específico de desprestigiar y dañar a la persona denunciada sin fundamento alguno). Todo ello sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

A efectos de la redacción del informe de Conclusiones, el Equipo Investigador podrá actuar mediante ponente que se ocupe de dicha redacción y del sometimiento del informe a la firma de quienes integran el equipo. Si existiera voto discrepante, deberá expresarse en el informe, recogiendo los motivos de la discrepancia con la firma de quien mantiene tal criterio.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a un arbitraje externo designado por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicho arbitraje.

7. ALEGACIONES

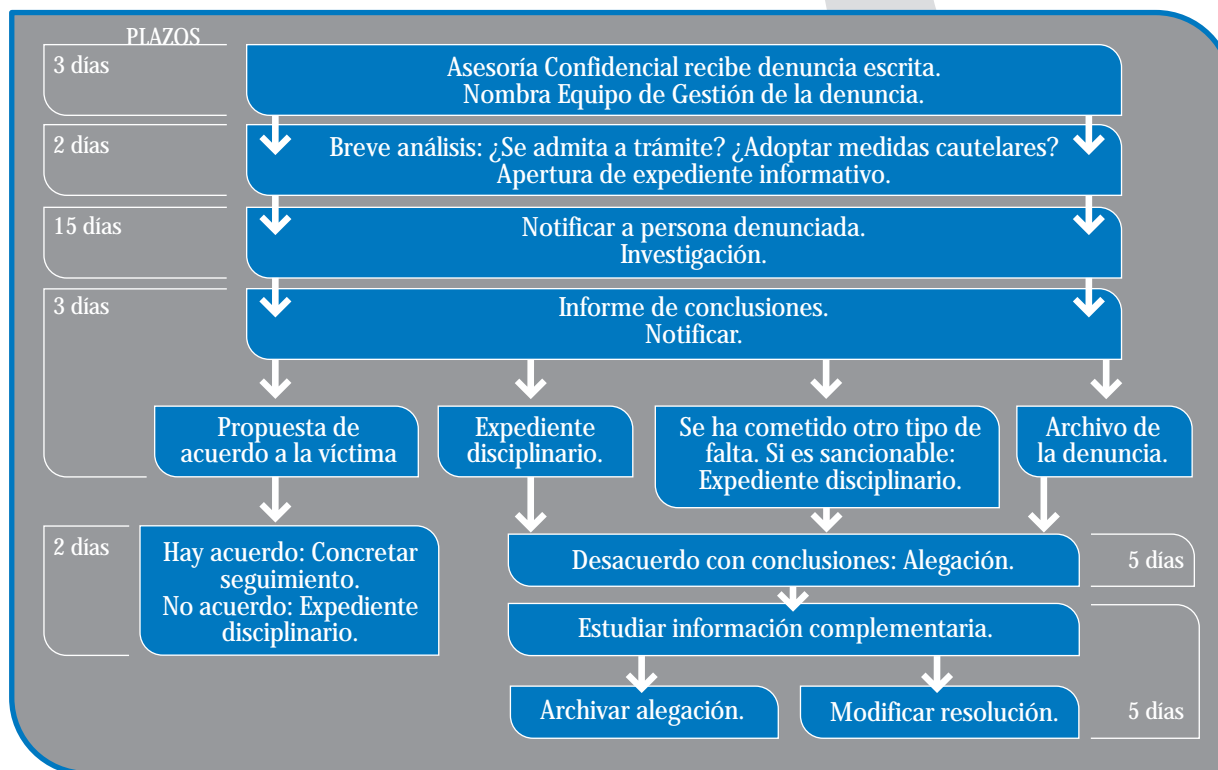
La persona denunciante y/o denunciada podrán presentar alegaciones frente a la resolución antes mencionada en el plazo máximo de 5 días laborables, aportando nuevas pruebas o argumentaciones.

El equipo valorará las alegaciones presentadas, y acordará la resolución de la alegación en el plazo de 5 días laborales contados desde la recepción de la alegación.

Como resultado de este proceso podrá:

- ❶ Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- ❷ Modificar la resolución anteriormente adoptada.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante, a la persona denunciada, a la Dirección y la Asesoría Confidencial.



8. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

La recepción por parte de la Dirección de la Entidad del informe de valoración del Expediente Informativo a que se refiere el apartado 6 se considerará formalmente el momento en que la Dirección de la Entidad tiene un cabal conocimiento sobre las actuaciones de que se trata a efectos de computo de los tiempos de prescripción para la decisión de inicio de actuaciones instructoras de Expediente Disciplinario y consiguientes decisiones sancionadoras por la persona u órgano competente, si a su juicio, tras la expresada instrucción, procede.

Lo acordado en el párrafo anterior es de aplicación exclusiva a los procedimientos a seguir por las conductas sancionables recogidas en este Protocolo. Corresponderá a la Dirección de la Entidad, representada a estos efectos por la persona u Órgano competente, el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por Convenio Colectivo, cuando el Expediente Informativo y, en su caso, el Expediente Disciplinario, hayan concluido.

Se aceptan expresamente la graduación en faltas graves y muy graves y los tipos de falta establecidos en los actuales apartados 57-b (grave) y 57-c (muy grave) del *Artículo 57. Régimen disciplinario* del Convenio Colectivo de Intervención Social de Fundación Izan, así como

su regulación sobre sanciones contenida en el *Artículo 58. Sanciones*; e igualmente se acepta lo dispuesto en el *Artículo 59. Tramitación y prescripción*, sobre procedimiento sancionador, en tanto su contenido no se oponga a lo determinado en este Protocolo.

Corresponderá decidir a la Dirección de la Entidad la incoación del oportuno Expediente Disciplinario según Convenio Colectivo, redactándose por la persona encargada de la instrucción el pliego de cargos correspondiente que recogerá los hechos que determine el Informe de Investigación.

Si la persona presuntamente responsable de acoso sexual, sexista o laboral en el trabajo no aporta en la fase de descargo prueba alguna que atenúe o le exima de responsabilidad por los hechos imputados, se llegará a las Conclusiones de este Expediente Disciplinario y la Entidad decidirá la sanción que a su criterio proceda, considerando que se trata de una infracción de las obligaciones laborales en el grado que resulte según la tipificación normativa, actualmente *Artículo 57. Régimen disciplinario* del Convenio Colectivo de aplicación y 54. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de resolución del Expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral teniendo

la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si la parte denunciada fuera la Dirección de Programas la capacidad sancionadora será ejercida por la persona o personas competentes de la Junta de Patronos de Fundación Izan.

9. GRADUACIÓN DE LA FALTA

El acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo se calificarán siempre como falta laboral grave o muy grave. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

Las partes acuerdan que, a efectos de la tipificación de la presunta conducta de acoso como falta grave o muy grave, se analizará la procedencia de su inclusión en las conductas descritas en los actuales apartados 57-b (grave) y 57-c (muy grave) del Artículo 57. Régimen disciplinario del Convenio Colectivo de Intervención Social de Fundación Izan que son del siguiente tenor literal:

Apartado 57-b. Faltas graves:

- El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones y/o responsabilidades, tanto con sus compañeras/os de trabajo como con las/os usuarias/os.

Apartado 57-c. Faltas muy graves:

- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y las trabajadoras y a las personas usuarias.
- El acoso sexual o moral y los actos o las conductas, verbales o físicas, de esa naturaleza dirigidas a cualquier persona (ya sea trabajadora o usuaria o relacionadas con estas), considerándose especialmente graves aquellas que pudieran conllevar abuso de superioridad.

Se considerarán a estos efectos como circunstancias agravantes:

- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte de la persona agresora.

- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental que incida en los hechos evaluados.
- Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la instrucción del Expediente.
- Que el acoso se haya ejercido desde una superioridad jerárquica sobre la víctima, con lo que su comportamiento ha evidenciado un abuso de autoridad.
- Que la víctima se encuentre en situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso en prácticas.
- Que el acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.

Son circunstancias atenuantes:

- Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.
- Haber adoptado la solución extraoficial.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las personas intervinientes en el proceso (Dirección y personas del Equipo de Gestión de la Denuncia), deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado de forma mensual durante un mínimo de seis meses.

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación sobre acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo impartidas...), así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, personas denunciantes y denunciadas desagregadas por sexo, procedimientos desarrollados, denuncias sancionadas...). Todos ellos formarán parte de la batería de indicadores del Proceso de Gestión de Personas y Voluntariado, su seguimiento se realizará de forma cuatrimestral y anual según el procedimiento establecido para ello.

Este informe se presentará al equipo Directivo y la Junta de Patronos de Fundación Izan. En el marco de evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Izan, se informará a la plantilla de los principales indicadores relacionados con la aplicación del presente protocolo.