



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE GALICIA

ELABORADO POR		
Grupo Adaptalia	Consultor y asesor externo	13/06/2024
REVISADO POR		
Comisión Negociadora	Plan de Igualdad	13/06/2024
APROBADO POR		
Comisión Negociadora	Plan de Igualdad	05/08/2024
VERSIÓN		V. 01
CÓDIGO		PROT. ACOSO

ÍNDICE

1.	DEFINICIONES	3
2.	INTRODUCCIÓN.....	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4.	COMPROMISO	5
5.	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	6
5.1.	Acoso laboral.....	7
5.2.	Acoso sexual.....	9
5.3.	Acoso por razón de sexo	10
5.4.	Acoso virtual	11
5.5	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	11
6.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	12
7.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA.....	14
7.1.	Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia	15
7.2.	Fase preliminar o procedimiento informal.....	16
7.3.	Procedimiento formal.....	17
7.4.	Resolución del expediente	19
7.5.	Seguimiento	21
8.	COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO.....	22
9.	FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	24
10.	DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN	24
11.	APROBACIÓN	24
12.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	24
13.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....	24
14.	CONTROL DE VERSIONES	25
	ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	26
	ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	29
	ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	32

1. DEFINICIONES

Acoso laboral: También denominado como acoso moral o *mobbing* laboral, es cualquier comportamiento realizado de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se le intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, persiguiendo anular su capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso virtual: También denominado *ciberacoso*, es cualquier comportamiento realizado en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Organización: Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia (AFAGA).

Profesionales: Son todos los miembros de la Organización.

2. INTRODUCCIÓN

La **Constitución Española de 1978** establece que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y, asimismo, frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Este derecho se complementa con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde se impone la obligación de que las empresas establezcan medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De igual forma, la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, nace con el objeto de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igualdad y dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

En esta misma línea, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** pretende la puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales e incluyan todas las medidas

de protección integral pertinentes que garanticen una respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos (educativo, sanitario sociosanitario y de servicios sociales, digital y de la comunicación, publicitario laboral, etc.). Concretamente, en el ámbito laboral hace hincapié en lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Esta misma ley, en su artículo 12, establece la obligación para las empresas y organizaciones de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de situaciones de acoso y poder dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas incluyendo, específicamente, las sufridas en el ámbito digital.

En relación a esto surge también la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción** donde se regulan los **canales internos de información** a través de los cuales se podrá informar, entre otras cosas, de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, como es el caso de los delitos de acoso laboral (art. 173 Código Penal), acoso sexual (art. 184 Código Penal) o los llamados “delitos de odio” (art. 510 Código Penal), los cuales además, pueden generar responsabilidad penal no solo para la persona física que los comete, sino también para la persona jurídica.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

El presente protocolo resulta de aplicación y obligado cumplimiento **para todos los Profesionales de la Organización**, con independencia de:

- Su ubicación geográfica.
- Las funciones realizadas.
- El rol o posición jerárquica ostentada en el seno de la Organización.

Ámbito territorial

Asimismo, el presente protocolo será aplicable a las **situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, incluyéndose los siguientes entornos:

- Lugar de trabajo, comprendiéndose espacios públicos y privados que forman parte del mismo (teletrabajo).
- Lugares de descanso y de comida.
- Vestuarios e instalaciones sanitarias y de aseo.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones vinculadas al trabajo, incluyéndose las realizadas haciendo uso de tecnologías de la información y de la comunicación.

- Alojamientos proporcionados por la Organización.
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ámbito temporal

La aplicación del presente Protocolo afecta a la situación previa a la relación laboral (p.ej.: proceso de selección o postulantes a un empleo), durante la misma o una vez esta haya finalizado, todo con el fin de cumplir con el principio de garantía de indemnidad.

4. COMPROMISO

La Organización **declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo**, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en la Organización.

Mediante el presente protocolo, la Organización manifiesta su **firme rechazo ante la concurrencia de conductas que puedan implicar acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, declarando su compromiso con la prevención y actuación frente a este tipo de conductas.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, **la Organización declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal**, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así pues, la Organización ha implantado el presente protocolo con la intención de establecer un **mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, para lo cual se establecen los siguientes tipos de medidas:

- Medidas preventivas, como son la identificación de las conductas que constituyen acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran formularse, así como medidas cautelares y/o correctivas que resulten aplicables.
- Medidas reactivas frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

Con la implantación de este protocolo, la Organización asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir de modo efectivo** cualquier manifestación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El acoso es, por definición, un **acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora**, como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un **daño a otros intereses jurídicos distintos**, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, cualquier Profesional de la Organización tendrá la posibilidad de, **mediante queja o denuncia, activar este protocolo**, como procedimiento interno, confidencial y rápido destinado a su erradicación y a la reparación de sus efectos.

Si, tras la activación y aplicación del presente protocolo, se confirmase la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la Organización procederá a aplicar el régimen disciplinario a la persona que corresponda, comprometiéndose a usar todo su **poder de dirección y sancionador** para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A pesar de que la palabra “**acoso**” es un término utilizado de forma habitual por las personas, no siempre su uso coloquial se corresponde con la definición y características que lo delimitan desde un punto de vista legal.

Las **diversas tipologías existentes, así como una regulación dispersa** tanto en el ámbito laboral como también en la esfera penal, dificultan en ocasiones la posibilidad de dilucidar si una determinada situación puede ser encuadrada o no dentro de este concepto.

Asimismo, aún en el caso de que efectivamente pueda concurrir una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la **frontera entre la infracción laboral y el delito penal** no siempre resulta clara, como ocurre por ejemplo con el acoso sexual o con el acoso laboral, que cuentan con una regulación tanto a nivel laboral como en el ámbito del Código Penal.

En las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo concurren **dos agentes principales como sujetos implicados**: parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la **presencia de testigos**, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas **condiciones organizativas y de trabajo inadecuadas**, las cuales pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

Asimismo, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, **el acoso laboral, sexual y por razón de sexo están considerados como riesgos de índole psicosocial** y, al igual que ocurre con el resto de los riesgos laborales, deben ser prevenidos y evaluados, adoptando las medidas necesarias para su control y/o eliminación.

Antes de entrar a analizar el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, resulta fundamental realizar una mención a los diferentes niveles de acoso:

- **Acoso horizontal.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador se encuentran en una misma posición, rol o nivel jerárquico.
- **Acoso vertical.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador se encuentran en diferentes posiciones, roles o niveles jerárquicos.
 - Acoso vertical descendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador ostenta una posición, rol o nivel jerárquico superior al de la víctima.
 - Acoso vertical ascendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador ostenta una posición, rol o nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Asimismo, resulta interesante tener en cuenta la definición de acoso discriminatorio establecida por la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, según la cual: *“constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

En este sentido, se entiende como causas de discriminación, según esta ley: *“[...] nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (artículo 2.1).

5.1. Acoso laboral

El **acoso laboral**, también denominado como **acoso moral o mobbing laboral**, es cualquier comportamiento realizado de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se le intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, persiguiendo anular su capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Pueden destacarse una serie de **requisitos, elementos y características** que deben concurrir para que una determinada situación pueda ser considerada como acoso laboral:

- Sistemática, reiteración y frecuencia, excluyéndose, por tanto, hechos aislados.
- Realización de actos de violencia u hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.
- Intencionalidad, orientada a perseguir el menoscabo contra la dignidad y la integridad moral de la persona.

En el ámbito del acoso laboral, al existir **regulación tanto en el ámbito laboral como en la esfera penal**, en numerosas ocasiones resulta muy difícil delimitar cuando se está ante una infracción laboral o cuando podría producirse un delito penal. No obstante, suele admitirse que el elemento esencial que otorga relevancia penal a los hechos es la gravedad de los mismos, es decir, la producción de una

situación gravemente hostil o humillante. Asimismo, en el delito de acoso laboral, a diferencia de la infracción laboral, se exige la concurrencia de un abuso de superioridad.

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso laboral las conductas que se enumeran** a continuación:

- Medidas organizativas.
 - No asignar a la persona tareas o asignarle tareas degradantes o sin sentido.
 - Exigirle la realización de tareas en contra de su conciencia.
 - Negarle permisos, cursos o actividades.
 - Negarle los medios necesarios para la realización de su trabajo.
 - Facilitarle datos e informaciones erróneas.
 - Emitirle órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento.
 - Eliminar o restringir sus medios de comunicación.
 - Cuestionar o desautorizar sus decisiones.
- Separación y aislamiento.
 - Separarle de sus compañeros.
 - Prohibir a sus compañeros la posibilidad de hablarle.
 - Ignorar su presencia.
 - No concederle la palabra.
 - Evitar el contacto visual.
- Ataques, amenazas y/o agresiones, verbales o por escrito, que puedan afectar a la salud física o psíquica.
 - Gritos.
 - Insultos.
 - Llamadas telefónicas amenazantes.
 - Burlas o mofas.
 - Maltrato físico.
 - Provocar para forzarle a reaccionar.
 - Exigirle la realización de trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Rumores y ataques personales y/o profesionales.
 - Juzgar su desempeño de manera ofensiva.
 - Ocultar sus esfuerzos o habilidades.
 - Poner en cuestión su trabajo.

- Manipular su reputación personal o profesional.
- Criticar su vida privada.
- Dar a entender que puede padecer problemas psicológicos.
- Ataques a los medios de trabajo.
 - Robar, manipular o alterar sus pertenencias, documentos, útiles, herramientas o instrumentos de trabajo.
 - Borrar sus archivos de trabajo.
 - Manipular su correspondencia.
 - Provocar destrozos en sus pertenencias o en su puesto de trabajo.
 - Ocasionarle gastos intencionados.

5.2. Acoso sexual

El **acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso sexual tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará como un acto de discriminación.

En el ámbito del acoso sexual, al existir **regulación tanto en el ámbito laboral como en la esfera penal**, en numerosas ocasiones puede resultar difícil delimitar cuando se está ante una infracción laboral o cuando podría producirse un delito penal. No obstante, suele admitirse que el elemento esencial que otorga relevancia penal a los hechos es la gravedad de los mismos, es decir, la producción de una situación gravemente hostil o humillante.

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se enumeran** a continuación:

- Conductas verbales.
 - Flirteos ofensivos.
 - Insinuaciones sexuales.
 - Propositiones o propuestas de actos sexuales.
 - Comentarios insinuantes.
 - Indirectas.
 - Comentarios obscenos.
 - Llamadas telefónicas.

- Conductas no verbales.
 - Contactos por correos electrónicos o por redes sociales.
 - Exhibición de fotos o vídeos sugestivos o pornográficos.
 - Miradas lascivas.
 - Gestos obscenos.
 - Guiños.
- Comportamientos físicos.
 - Besos.
 - Abrazos.
 - Manoseos.
 - Tocamientos.
 - Caricias.
 - Pellizcos.
 - Palmadas.
 - Apretones.
 - Roces intencionados.
 - Acercamientos físicos.
- Acoso *quid pro quo* o chantaje sexual. Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados 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.
- Acoso sexual ambiental. La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

5.3. Acoso por razón de sexo

El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso por razón de sexo tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará como un acto de discriminación.

Pueden destacarse una serie de requisitos comunes, elementos y características que deben concurrir para que una determinada situación pueda ser considerada como acoso por razón de sexo:

- Sistemática, reiteración y frecuencia, excluyéndose, por tanto, hechos aislados.
- Realización de actos de violencia u hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.
- Intencionalidad, orientada a perseguir el menoscabo contra la dignidad y la integridad moral de la persona.
- Motivo relacionado o vinculado con el sexo de la persona, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas señaladas anteriormente para el acoso laboral, pero siempre y cuando esté presente el último de los requisitos que configuran el acoso por razón de sexo, es decir, que existan motivos relacionados o vinculados con el sexo de la persona**, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.

5.4. Acoso virtual

El **ciberacoso o acoso virtual** consiste en aquellas situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el mismo o como resultado de este en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con él por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

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

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover **condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**.

A efectos del presente Protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe adoptar inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dar traslado al Ministerio Fiscal.

Así, la empresa debe hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito, por lo que si una persona trabajadora activa el Protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o la integridad moral, la empresa debe aceptar la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, **resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevará, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima**.

Entre las conductas delictivas relevantes en este apartado, es necesario diferenciar entre los delitos contra la integridad moral, que se encuentran recogidos en el artículo 173 del Código Penal; y los delitos contra la libertad sexual que se establecen en el Título VIII (Capítulo I, II, III, IV y V) del Código Penal.

6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo se fundamenta en una serie de principios y garantías que se desarrollan a continuación:

- **Respeto y protección.**

- Se actuará con discreción, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas y/o asesoradas por una o varias personas de la Organización que resulten de su confianza, en caso de así decidirlo.

- **Confidencialidad.**

- La información recopilada o recabada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.
- Los datos relativos a aspectos de la salud se tratarán de forma específica, incorporándose al expediente solo con autorización expresa de la persona afectada.

- **Principio de presunción de inocencia**

Es un derecho fundamental que garantiza a toda persona, contra la que se haya dirigido un proceso, ser inocente hasta que no se declare lo contrario (artículo 24.2. Constitución Española).

En este sentido, toda persona denunciada o investigada por ser presunto autor de unos hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo no podrá ser sancionada cuando haya ausencia de pruebas concluyentes que determinen su culpabilidad.

- **Principio de presunción de veracidad**

Toda denuncia interpuesta por la víctima o persona testigo de los hechos constitutivos de acoso tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Por tanto, toda denuncia de acoso sexual o por razón de sexo debe ser siempre atendida, aunque no existan pruebas, iniciando una investigación de los hechos, pues el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

- **Derecho a la información.**

Las personas implicadas tienen derecho a recibir información y a ser informadas sobre el procedimiento y las fases de tramitación, sobre sus derechos y deberes y sobre el resultado de las fases.

- **Apoyo de personas con formación en la materia.**

La Organización cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento, pudiendo, asimismo, recurrir al asesoramiento de personal externo.

- **Diligencia y celeridad.**

El procedimiento está acotado con una serie de plazos de ejecución de las diferentes fases, con el objetivo de alcanzar celeridad y resolución rápida de las actuaciones.

- **Trato justo.**

- Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo a todas las partes implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán hacerlo de buena fe, tratando de llevar a cabo el correcto esclarecimiento de los hechos.

- **Protección ante represalias.**

- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define las represalias como *“cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”*.
- Ninguna persona implicada puede sufrir represalias derivadas de su participación en el procedimiento.
- En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

- **Colaboración.**

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar una correcta colaboración.

- **Medidas cautelares.**

Durante el procedimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas (cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo).

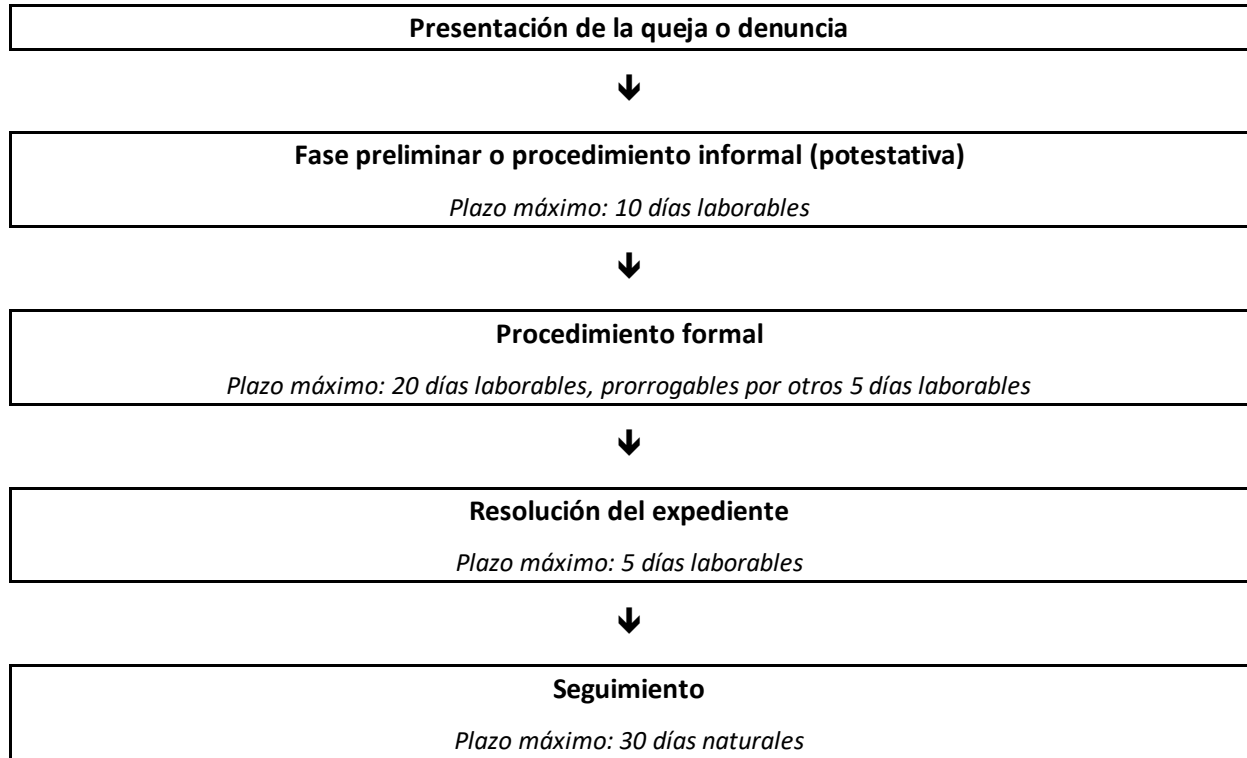
- **Vigilancia de la salud.**

Si la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo pudiese tener efectos sobre la salud de la víctima, podrá solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso laboral, sexual o por razón de sexo y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se deberá considerar como accidente de trabajo.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Para llevar a cabo el desarrollo del procedimiento, la Organización ha constituido un **órgano instructor**, denominado “comisión instructora”, que estará integrada por 3 personas, dos pertenecientes a la representación empresarial, y una perteneciente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- Coordinadora trabajadora social.
- Jefe de Administración.
- Representante Legal de las Personas Trabajadoras.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal de los anteriores, actuará como **suplente** la siguiente persona:

- Responsable Obradoiros Estimulación Cognitiva y Funcional CAI Martínez.
- Otra persona que forme parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la **confidencialidad del procedimiento**, las personas que integran el órgano instructor serán fijas.

El órgano instructor tendrá una **duración de 4 años**.

Las personas que integran el órgano instructor cumplirán de manera exhaustiva el principio de **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 o interés directo o indirecto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse la recusación por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.

7.1. Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia

La Coordinadora trabajadora social, como miembro del órgano instructor, la **persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia** que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en la Organización.

Los Profesionales de la Organización deben saber que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionados** por solicitar la activación del protocolo.

Al interponer cualquier reclamación, esta tendrá **presunción de veracidad** y será gestionada por la persona nombrada anteriormente.

La persona informante podrá interponer la comunicación identificándose o de forma anónima.

En caso de recibir una comunicación **anónima**, la Comisión instructora podrá realizar, si lo considera necesario, en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia.

Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a las personas implicadas en los hechos trasladados, la Comisión instructora trasladará un informe a la Dirección de la Organización manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera.

Las denuncias serán **secretas**, si bien la Organización garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia de situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la Organización ha habilitado un **Canal Interno de Información**: <https://afaga.com/canal-de-denuncias/>

En estos casos, la persona responsable o la persona que lleve a cabo la gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético o Canal Interno de Información deberán trasladar las quejas o denuncias relativas a acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso laboral al órgano instructor de estas situaciones en un plazo no superior a 48 horas.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse **verbalmente** o de forma secreta, **por escrito y en sobre cerrado**, dirigido a la persona nombrada anteriormente.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un **código numérico** a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia por cualquiera de los canales habilitados al efecto, **la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento** de la Dirección de Recursos Humanos de la Organización y de las demás personas que integran el órgano instructor.

Se pone a disposición de los Profesionales de la Organización el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la queja o denuncia **(Anexo I)**.

La **presentación de la queja o denuncia mediante el formulario correspondiente, haciendo uso de los canales señalados anteriormente, será requisito necesario** para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

7.2. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase será **potestativa** para todas 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 laboral, sexual o por razón de sexo de forma urgente y eficaz** para conseguir la interrupción de dicha situación y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, **el órgano instructor entrevistará a la persona afectada**, al presunto acosador o a ambas partes, pudiéndose solicitar la intervención o el asesoramiento de personal externo.

Esta fase preliminar tendrá una **duración máxima de 10 días laborables**, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte del órgano instructor.

El órgano instructor tratará de **hacer cesar la conducta indeseada**, a través de una confrontación directa entre las partes.

En este plazo de 10 días laborables, el órgano instructor deberá elaborar un **informe de conclusiones**, mediante el cual 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 procedimiento formal.

Todo **el procedimiento será urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, teniendo en cuenta que el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el órgano instructor.

No obstante, lo anterior, el órgano instructor, **dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal**, debiendo comunicarlo a las partes.

Así mismo, **se pasará a tramitar el procedimiento formal si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta** por el órgano instructor.

En el caso de no pasar a la tramitación del procedimiento formal, **se informará a la Dirección de Recursos Humanos** de la Organización.

Asimismo, **se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, al personal encargado de la prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales**, debiendo utilizarse los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

7.3. Procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o, cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se dará paso al procedimiento formal, que **se desarrollará en un plazo de 20 días laborables, prorrogable por otros 5 días adicionales** si concurren motivos o razones que, por su complejidad, requieran un plazo mayor.

El procedimiento será **ágil y eficaz**, protegiéndose, en todo caso, la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad**, de tal forma que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la parte informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la parte denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas **las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con la mayor diligencia posible y con estricta confidencialidad, así como de guardar sigilo y secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

En el seno del órgano instructor, **las decisiones se tomarán de forma consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento formal se articulará, configurará y llevará a cabo de acuerdo con las siguientes sub-fases:

Instrucción

El procedimiento formal se iniciará mediante la apertura, por parte del órgano instructor, de un **expediente informativo**.

El órgano instructor realizará una **investigación, en la que se resolverá respecto a 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, todo ello con respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del órgano instructor, , la Dirección de Recursos Humanos de la Organización adoptará las **medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, 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 Recursos Humanos de **la Organización separará siempre a la presunta persona acosadora de la víctima**, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Cuando la denuncia planteada a la comisión instructora apreciase indicios de conducta delictiva, propondrá a la Dirección de la Organización la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Tramitación

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 de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En la realización de las **tomas de declaración**, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- Presentar a la persona que realiza la entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- Firmar el consentimiento informado al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con la persona entrevistada.
- Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Aclarar las respuestas neutras o generales, tales como, por ejemplo, “lo normal”, “como siempre”, etc.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- Resumir en orden cronológico el relato.
- No utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

En primer lugar, **se entrevistará a la parte informante y a los testigos propuestos** por esta parte, pasándose posteriormente a **entrevistar a la parte denunciada y a los testigos propuestos** por esta otra parte.

El órgano instructor podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

El asesor externo está obligado a garantizar la máxima **confidencialidad** respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte del órgano instructor, debiendo estar vinculado a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del órgano instructor.

Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, el órgano instructor elaborará un **informe de conclusiones**, en el que se recogerán los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el órgano instructor instará a la Organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.
- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el órgano instructor hará constar en el informe que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo dicho acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, el órgano instructor instará igualmente a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización a adoptar medidas que, al respecto, se consideren pertinentes.

En el **contenido del informe de conclusiones** deberán recogerse, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Indicación de las personas que integran el órgano instructor.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias del mismo.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, pruebas realizadas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Propuesta de medidas a adoptar, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social a la víctima.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la víctima.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la Organización.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.

7.4. Resolución del expediente

La Dirección de Recursos Humanos de la Organización, una vez recibidas las conclusiones del órgano instructor, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables**, siendo el único capacitado para decidir al respecto.

La decisión adoptada **se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente **se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y al personal encargado de la prevención de riesgos laborales**.

En estas comunicaciones y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales, debiendo utilizarse códigos numéricos** asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las conclusiones trasladadas por el órgano instructor, la Dirección de Recursos Humanos de **la Organización procederá a:**

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por el órgano instructor. A modo ejemplificativo, pueden señalarse como decisiones a adoptar por la Organización en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. En ningún caso se obligará a la víctima del acoso a un cambio de puesto de trabajo o a una reordenación del tiempo de trabajo dentro de la Organización.
 - Sin perjuicio de lo anterior, si procede y, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora, aplicando el régimen de infracciones y sanciones derivado del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo correspondiente, a saber, VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Entre las **sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora**, podrán tenerse en cuenta las siguientes:

- Cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitación temporal para ascender.
- Despido disciplinario.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestre la existencia de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- 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 investigación.

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Recursos Humanos de la Organización mantendrá un **deber activo de vigilancia respecto a esa persona** cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo (si se trata de un cambio de puesto).

En todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso laboral, sexual o por razón de sexo no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto de trabajo o con la mera suspensión**, puesto que resulta necesario llevar a cabo su posterior vigilancia y control por parte de la Organización.

La Dirección de Recursos Humanos de la Organización 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**, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Organización.
- 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 laboral, sexual o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada, cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, dirigidas a todos los Profesionales de la Organización.
- Puesta a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

7.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y, en un plazo no superior a 30 días naturales, el órgano instructor estará obligado a realizar un **seguimiento de los acuerdos adoptados**, en relación a su cumplimiento y/o al resultado de las medidas adoptadas.

De las conclusiones de este seguimiento se levantará la correspondiente **acta, en la que se recogerán, en su caso, las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

Asimismo, **se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y/o sancionadoras** propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización, a la representación legal de las personas trabajadoras, al personal encargado de la prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8. COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona informante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Organización, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con las empresas u organizaciones implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- **La persona informante no trabaja en la Organización, pero la persona denunciada sí.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la Organización.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y, con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la organización a la que pertenezca la víctima del acoso.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **La persona informante trabaja en la Organización, pero la persona denunciada no.**

La denuncia se presentará ante la Organización por el procedimiento descrito en este Protocolo.

Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la organización a la que pertenezca, debiendo ser informadas al órgano instructor, con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la organización implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona informante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

▪ **Ni la persona informante ni la persona denunciada trabajan en la Organización.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la Organización pueden verse implicadas en situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, la cual deberá informar a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la Organización, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las organizaciones implicadas.

En estos casos, la Dirección se pondrá a disposición de las organizaciones, con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

Se solicitará de dichas organizaciones información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y, finalmente, cerrar el expediente.

El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las organizaciones implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores.

9. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los principios y reglas recogidos en el presente protocolo serán incluidos dentro de los **contenidos de los planes formativos** que se lleven a cabo en el seno de la Organización.

Estas acciones tendrán la finalidad de **formar, concienciar y sensibilizar** a los Profesionales, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

En última instancia, **esto redundará de manera muy positiva** en el funcionamiento interno de la propia Organización, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de los Profesionales, proveedores, clientes y demás *stakeholders*.

Además de las actividades formativas mencionadas, la Organización podrá emprender **otras acciones de formación, concienciación y sensibilización**, tales como publicaciones en el Blog, en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

10. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación del presente protocolo, la Organización asume el compromiso de **informar al personal de nueva incorporación** de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

11. APROBACIÓN

El presente protocolo ha sido aprobado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **AFAGA** a fecha **05 de agosto de 2024**.

12. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los Profesionales de nueva incorporación, el presente protocolo **se comunicará y difundirá con carácter anual** a los Profesionales de la Organización, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, publicación en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

13. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente protocolo entra en vigor y está vigente desde el **día siguiente al de su comunicación y difusión** a los Profesionales de la Organización, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior. Tendrá una vigencia de **4 años**.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	PROT. ACOSO

Asimismo, para aquellas organizaciones que cuenten con un Plan de Igualdad, a su finalización, el presente Protocolo renovará su vigencia por la duración del siguiente Plan y se revisará si así fuese necesario. Todo esto sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en el seguimiento del Protocolo, este pueda modificarse, incorporarse acciones o actualizarse a los cambios legislativos.

14.CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	13/06/2024	Emisión del documento

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar):

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA

Nombre: _____

Apellidos: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	PROT. ACOSO

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

SOLICITUD

Se tenga por presentada la presente queja o denuncia de acoso frente a la persona anteriormente señalada, solicitando la activación del procedimiento previsto en el presente protocolo.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención del órgano instructor del procedimiento en la Organización.

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre: _____
Apellidos: _____
DNI: _____
Rol/Puesto de trabajo: _____
Centro de trabajo: _____
Tipo de contrato/vinculación laboral: _____
Teléfono: _____
Email: _____
Domicilio a efectos de notificaciones: _____

CONDICIÓN DEL ENTREVISTADO

<input type="checkbox"/> Parte informante
<input type="checkbox"/> Testigo propuesto por la parte informante
<input type="checkbox"/> Parte denunciada
<input type="checkbox"/> Testigo propuesto por la parte denunciada
<input type="checkbox"/> Otros

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	PROT. ACOSO

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “*Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo*” implantado en la Organización y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento de actuación derivado de la activación del “*Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo*” implantado en la Organización.

FIRMA Y ACEPTACIÓN

Localidad y fecha:

Firma:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento de sus datos

Empresa/Organización: **Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia**

CIF: G36776920

Dirección: Avda. Martínez Garrido, 21 - Int., Vigo

Correo DPO/protección de datos: afaga@afaga.com

Finalidad del tratamiento de datos

Sus datos serán tratados para la gestión del **Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo de AFAGA.**

Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Ejercicio de sus derechos

Para el ejercicio de los **derechos** de acceso, rectificación, supresión u oposición al tratamiento de sus datos, así como de los derechos de limitación del tratamiento y a la portabilidad de sus datos personales, puede dirigirse a **AFAGA** mediante el envío de un correo postal a la dirección Avda. Martínez Garrido, 21 - Int., Vigo, o correo electrónico a afaga@afaga.com. En dicha comunicación deberá indicar el derecho que desea ejercitar.

También le informamos de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de datos, si considera que en el tratamiento de sus datos no se están respetando sus derechos.

Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.

No se realiza.

Tiempo de conservación de sus datos personales

Los datos se conservarán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Destinatarios de sus datos

Sus datos personales serán comunicados en calidad de Responsable de tratamiento a **AFAGA** y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de existir. Además, podrán ser cedidos en caso de indicios de delito al Ministerio Fiscal, Juzgados o Tribunales.

ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En _____, a _____ de _____ de _____

Yo, _____, con DNI _____, mediante la firma del presente documento DECLARO:

- Que la Organización me ha hecho entrega del *“Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo”*, a través de _____.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con las Directrices que se recogen en dicho *“Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo”*, acatándolas y siendo consciente de las responsabilidades, consecuencias legales y régimen disciplinario aplicable que pudiese derivarse de su incumplimiento.

Firma:
