PLAN de IGUALDAD

Diversidad Cultural

Y

Protocolo de Acoso

de la

ASOCIACIÓN ARAGONESA DE FIBROSIS QUÍSTICA

2023-2026



Fibrosis Quística | Asociación aragonesa de FQ

Certificado de excelencia a la gestión y al compromiso social



ÍNDICE

1. Presentación
2. Introducción al plan de igualdad
3. Diagnóstico
4. Ejes de actuación y medidas correctoras
5. Comité de igualdad
6. Cronograma
7. Compromiso institucional
8. Evaluación y seguimiento
9. Periodo de vigencia
10. Anexos
11. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

1. PRESENTACIÓN

La Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística es una entidad sin ánimo de lucro, que se fundó el 16 de marzo de 1993 para apoyar y dar servicio social y terapéutico a personas con Fibrosis Quística (FQ), otras patologías respiratorias, y sus familias.

La entidad presta servicio a las personas de la comunidad autónoma de Aragón y su sede está situada en la ciudad de Zaragoza.

A lo largo de su andadura ha ido ampliando y mejorando los servicios, contando en la actualidad con una trabajadora social que presta asistencia personalizada a las personas asociadas y familias, una fisioterapeuta que imparte formación, y realiza la fisioterapia respiratoria consistente en drenaje de secreciones y ejercicio terapéutico dirigido. Además, cuenta con una dietista que se asesora nutricionalmente y realiza dietas saludables y adaptadas. Por último, la asociación cuenta con un convenio de colaboración con AFDA (Asociación de enfermos y trastornos depresivos de Aragón), que proporciona y facilita apoyo psicológico a las personas socias.

a. Misión

Unir a las personas con FQ y familias de Aragón, para mejorar su calidad de vida.

b. Visión

Queremos ser una asociación visible, fuerte y unida, que dé cobertura de calidad a las personas con FQ y patologías respiratorias similares y sus familias.

c. Valores

- Compromiso y colaboración con las personas con FQ, otras patologías respiratorias y sus familias, así como con otras entidades sociales.
- Respeto a las personas y familias con FQ u otras patologías respiratorias.
- Formación para la mejora de la autonomía personal.
- Esfuerzo, superación y mejora continua.
- Empatía con situaciones sociales vulnerables.
- Tolerancia y diálogo en la toma de decisiones.

d. Propósito

Mejorar la calidad de vida de las personas con FQ y patologías respiratorias para que tengan una plena integración en la sociedad.

2. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

El **Real Decreto Ley 6/2019** de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece que el proceso para la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras es voluntario. Sin embargo, la AAFQ decidió desde 2019, como parte de su estrategia de implantación de calidad, la elaboración de un plan de igualdad.

La **Ley de Igualdad**, aprobada en marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En el ámbito laboral la ley contempla unos principios de igualdad y tutela contra la discriminación para favorecer el acceso y la promoción de la mujer:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las

normas.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

- Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso por razón de sexo 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. Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Este plan de igualdad pretende favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya se centran en lograr la igualdad entre los géneros y en la inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones.

- ODS 1. Fin de la pobreza. Es necesario que todas las personas trabajadoras cuenten con condiciones laborales dignas que les permitan cubrir sus necesidades básicas.

- ODS 4. Educación. La formación en igualdad de oportunidades y en cualquier materia relacionada con este ámbito es imprescindible para poder implantar el Plan de Igualdad en la FEFQ.

- ODS 5. Igualdad de género. El propio Plan busca promover la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el ámbito laboral.

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Aquellas mujeres que realizan tareas no remuneradas, dedican menos tiempo a desempeñar un trabajo remunerado o necesitan ciertas adaptaciones en el puesto de trabajo. Con este Plan, se pretende promover y facilitar la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito laboral.

- ODS 10. Reducción de las desigualdades. Con este Plan se pretende una inclusión sociolaboral de todas las personas, independientemente de su sexo o cualquier otra condición, y garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de actuaciones discriminatorias en la FEFQ.

- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles; ODS 12. Producción y consumo responsables; ODS 13. Acción por el clima. Se busca el fomento de la sostenibilidad medioambiental y social mejorando la gestión de los recursos humanos y el uso eficiente de los recursos materiales de la FEFQ.

3. DIAGNÓSTICO

En la AAFQ existe escasa discriminación, como evidencia el siguiente diagnóstico.

a. Diagnóstico cuantitativo y cualitativo

i. Distribución de la plantilla por sexo

	Mujeres	**Hombres**	**Total**
Trabajo Social	1	0	1
Fisioterapia	0	1	1
Total	2	0	2

El personal técnico esta compuesto por el 50% de las personas trabajadoras son hombres y el otro 50% son mujeres que tienen remuneración en la AAFQ, por lo que no se aprecia discriminación con base al sexo.

ii. Número de hijas/hijos

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajo Social	0	1	1
Fisioterapia	0	0	0
Total	0	1	1

iii. Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
Trabajo Social	0	0	0
Fisioterapia	0	0	0
Total	0	0	0

La AAFQ elaboró un plan de conciliación familiar (Plan Concilia) con el objetivo de tener en cuenta la situación familiar de las trabajadoras. El 66,6% de las personas trabajadoras con remuneración salarial tienen menores a su cargo.

iv. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
20 a 29 años	0	0	0
30 a 39 años	0	1	1
40 a 49 años	1	0	1
+ 50	0	0	0
Total	1	1	2

La AAFQ tiene un manual de selección y contratación al que se ajusta a la hora de contratar personal asalariado, que contempla la no discriminación por razón de edad.

v. Nivel de Estudios de la Plantilla

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios Primarios	0	0	0
E. Secundarios (BUP, Bachiller, FP …)	0	0	0
E. Universitarios	1	1	2
Total	1	1	2

El personal asalariado de la AAFQ es contratado en base a la cualificación necesaria para llevar a cabo los servicios que se les encomiendan.

vi. Distribución de la Junta Directiva por sexo

	Mujeres	**Hombres**	**Total**
Junta Directiva	4	3	7

El 50% de las personas que constituyen la junta directiva son mujeres.

vii. Distribución de las trabajadoras y junta directiva por tipo de contrato

	Mujeres	**Hombres**	**Total**
I. T. Completo	1	0	1
I. T. Parcial	0	1	1
T. T. Parcial	0	0	0
Voluntaria	4	3	7
Total	5	4	9

Todas las personas contratadas en la AAFQ tienen un contrato indefinido, que se corresponde en cuanto a tiempo de trabajo con las necesidades de la propia entidad para el servicio que cubren. Todas las personas que forman parte de la junta directiva lo hacen en calidad de voluntarias y sin recibir una retribución económica.

viii. Tabla de formación en los últimos dos años)

	Mujeres	**Hombres**	**Total**
Personas que han recibido formación 22-23	2	1	3
Personas que han recibido formación 24-25	2	2	4

Se ofrece formación a todas las personas que trabajan en la entidad (asalariadas o voluntarias). En estos años, dos mujeres y dos hombres se han apuntado a diferentes formaciones (2022 siendo 5 personas las que la han recibido .

ix. Cuadro de Retribuciones

Bandas Salariales €	Mujeres	Hombres	Total
≥7200	0	0	0
Entre 7201 y 12000	0	0	0
Entre 12001 y 14000	0	0	0
Entre 14001 y 18000	0	1	
Entre 18001 y 24000	1	0	1

Las retribuciones recibidas son en base a las horas de trabajo y según lo establecido en el convenio correspondiente.

x. Organigrama de la Entidad por Sexo

JUNTA DIRECTIVA €	Hombres	Mujeres	Total
PRESIDENCIA	1	0	1
VICREPRESIDENCIA	0	1	1
SECRETARÍA	1	0	1
TESORERÍA	0	1	1
VOCALIA	1	2	3
PERSONAL TÉCNICO	1	1	2

El organigrama de la AAFQ se renueva en asamblea cada dos años y con votación de todas las personas asociadas que acuden.

b. Conclusión del diagnóstico

Acorde a este diagnóstico y según los datos obtenidos, se procede a la elaboración del plan de igualdad para la implantación de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad.

4. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CORRECTORAS

Se detectan los siguientes ejes de actuación:

- Acceso y proceso de selección

- Condiciones de trabajo y gestión del personal
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Prevención del acoso moral, sexual o por razón de género
- Comunicación y compromiso por la igualdad

EJE 1. ACCESO Y PROCESO DE SELECCIÓN				
ACCIÓN	INDICADORES (ESTÁNDAR)	OBJETIVOS	TEMPORALIDAD Y DESTINATARIOS	RELACIÓN CON LOS ODS
Favorecer el Lenguaje neutro para las entrevistas personales, revisando el contenido de los documentos	% de documentos actualizados (100%)	Evitar la discriminación en la política de selección de personal	Anual. Personas candidatas.	ODS 5
Utilización de currículum ciego en la selección de personal	% de currículums revisados en este formato (100%)	Evitar la discriminación en la política de selección de personal	Anual. Personas candidatas.	ODS 5
Revisión de las competencias de cada área laboral para evitar los estereotipos de género	% de documentos actualizados (100%)	Evitar la discriminación en la política de selección de personal	Anual. Personas candidatas.	ODS 5

EJE 2. CONDICIONES DE TRABAJO Y GESTIÓN DEL PERSONAL				
ACCIÓN	INDICADORES (ESTÁNDAR)	OBJETIVOS	TEMPORALIDAD Y DESTINATARIOS	RELACIÓN CON LOS ODS
Analizar las retribuciones por sexo	Sin diferencias en los complementos salariales (0)	Evitar la discriminación retributiva por razón de sexo	Anual. Trabajadoras retribuidas.	ODS 5 ODS 8 ODS 10
Implementar medidas de paridad en junta directiva	% de mujeres en junta directiva (≥40%)	Incentivar el acceso de las mujeres a las decisiones asociativas en junta	Bianual. Personal de junta directiva	ODS 5
Establecer límite en el periodo de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral	Nº de horas anuales fuera de la jornada laboral (≤ 10 horas)	Mejorar la satisfacción del personal retribuido con su tiempo de trabajo	Anual. Trabajadoras retribuidas.	ODS 5 ODS 8 ODS 10

EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR				
ACCIÓN	INDICADORES (ESTÁNDAR)	OBJETIVOS	TEMPORALIDAD Y DESTINATARIOS	RELACIÓN CON LOS ODS
Fomentar la adherencia del empleado a las medidas de conciliación	% de personas que se adhieren a las mejoras del plan de concilia (100%)	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Anual Trabajadoras retribuidas.	ODS 5 ODS 8

EJE 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO				
ACCIÓN	INDICADORES (ESTÁNDAR)	OBJETIVOS	TEMPORALIDAD Y DESTINATARIOS	RELACIÓN CON LOS ODS
Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la AAFQ	Nº de casos de acoso (0) Nº de denuncias (0)	Evitar el acoso moral, sexual o por razón de género	Anual. Todas las personas trabajadoras de la AAFQ	ODS 5 ODS 8
Proponer un taller de formación para la prevención del acoso	% de personas trabajadoras de la AAFQ en el taller (> 70%)		Bianual. Todas las Personas de laAAFQ	ODS 5 ODS 8

EJE 5. COMUNICACIÓN Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD				
ACCIÓN	INDICADORES (ESTÁNDAR)	OBJETIVOS	TEMPORALIDAD Y DESTINATARIOS	RELACIÓN CON LOS ODS
Favorecer el lenguaje neutro para documentos de la AAFQ	% de documentos revisados (100%)	Implementar el lenguaje inclusivo en la comunicación de la AAFQ, como muestra de compromiso por la igualdad	Anual. Sociedad.	ODS 5
Favorecer el lenguaje neutro para difusiones de la AAFQ	% personas trabajadoras que acceden al plan de comunicación (100%)		Anual. Sociedad.	ODS 5

5. COMITÉ DE IGUALDAD

La AAFQ creó el comité de igualdad en 2019 para el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre sexos. Se establece un mínimo de 3 personas para el comité, y se establece que pertenezcan al comité al menos una persona que pertenezca a la junta directiva, una trabajadora retribuida de la AAFQ y una persona con FQ. Se promoverá la participación de ambos sexos.

Las personas que forman parte del comité son:

- Presidenta: Adriana Aguilera (persona con FQ, vocal de la junta de la AAFQ)
- Secretaria: Laura Esteban (Voluntaria de la AAFQ)
- Miembro del comité: José Luis Gracia (familiar de persona con FQ, vocal de la junta de la AAFQ)
- Miembro del comité: M.ª del Carmen Altarribas (familiar de persona con FQ, tesorera de la junta de la AAFQ)

El comité de igualdad vela por el cumplimiento del plan de igualdad y por la no discriminación.

Se reunirá al menos una vez al año tras convocatoria de presidencia o por petición de cualquiera de sus miembros. En las actas se reflejarán todos los planes, acciones y propuestas que se realicen.

6. CRONOGRAMA

ACCIONES		2023				2024				2025				2026			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Aprobación del plan de igualdad			x														
Reunión del comité de igualdad				x					x				x				
Eje 1	Favorecer el lenguaje neutro para las entrevistas personales, revisando el contenido de los documentos			x					X								
	Utilización de currículum ciego en la selección de personal							x									
	Revisión de las competencias de cada área laboral para evitar los estereotipos de género			x				x				x					
Eje 2	Analizar las retribuciones por sexo	X				x				x							
	Implementar medidas de paridad en junta directiva						x										
	Establecer límite en el periodo de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral				X				x				x				
Eje 3	Fomentar la adherencia del empleado a las medidas de conciliación	x				x				x							
Eje 4	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la AAFQ								X								
	Proponer un taller de formación para la prevención del acoso					x											
Eje 5	Favorecer el lenguaje neutro para documentos de la AAFQ	X				x				x				X			
	Favorecer el lenguaje neutro para difusiones de la AAFQ	x				x				x							

7. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística se compromete a:

- Asumir lo reflejado en el plan de igualdad por parte de la junta directiva.
- Sensibilizar sobre la necesidad de igualdad por razón de sexo en el ámbito asociativo.
- Revisar, con el objetivo de mejorar si es el caso, las medidas que fomenten la igualdad en la gestión de los recursos humanos.
- Revisar, y adecuar si es el caso, los procedimientos de actuación de la entidad.
- Revisar, y redefinir si es el caso, el papel de cada persona para la implementación efectiva del plan de igualdad.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

	INDICADOR (ESTÁNDAR)	2023	2024	2025	2026
EJE 1	% de documentos actualizados (100%)	100%	100%	100%	
	% de currículums revisados en este formato (100%)	0%	0%	-	
	% de documentos actualizados (100%)	100%	100%	100%	
EJE 2	Sin diferencias en los complementos salariales (0)	0	0	0	
	% de mujeres en junta directiva (>40%)	50%	57%	57%	
	N.º de horas anuales fuera de la jornada laboral (< 10 horas)	6h	6h	6h	
EJE 3	% de personas que se adhieren a las mejoras del plan de concilia (100%)	100%	100%	100%	
EJE 4	N.º de casos de acoso (0) N.º de denuncias (0)	0 0	1 0	0 0	
	% de personas trabajadoras de la AAFQ en el taller (> 70%)	-	78%	-	
EJE 5	% de documentos revisados (100%)	100%	100%	100%	
	% personas trabajadoras que acceden al plan de comunicación (100%)	100%	100%	70%	

9. PERIODO DE VIGENCIA

Para la ejecución de las acciones previstas en el marco del presente Plan de Igualdad, se establece un periodo de vigencia de cuatro años (2023-2026), a contar desde la fecha de su aprobación.

10. ANEXOS

- **Anexo I**. Diversidad Cultural y no Discriminación en la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística.
- **Anexo II**. Documentos adjuntos.

ANEXO I. Diversidad Cultural y no Discriminación en la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística

Con el presente documento, la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística (AAFQ) quiere poner por escrito las prácticas y acciones que lleva a cabo desde un primer momento además de igualdad en materia de Diversidad Cultural, configurándose como una herramienta para construir una sociedad capaz de integrar la diversidad desde su reconocimiento como valor y riqueza, y garantizando la igualdad de derechos y deberes para todos los ciudadanos sea cual sea su origen.

En el momento actual, vivimos en un mundo diverso y complejo, con personas de diferentes orígenes, culturas y etnias que nos enriquecen a todas las personas.

Aragón no es ajena a esta realidad. En los últimos veinte años, la inmigración ha contribuido con su trabajo al crecimiento de la economía aragonesa, a pesar de que las personas de origen extranjero han sido uno de los colectivos más fuertemente castigados por el aumento del paro.

La Fibrosis Quística (FQ) es la enfermedad genética de herencia autosómica recesiva más frecuente en la población de raza caucásica. Se calcula una prevalencia en España de aproximadamente 1 cada 5.000 nacidos vivos. La incidencia en general, es mayor en Europa, Norteamérica y Australia (1/3.000) y menor en Sudamérica (1/7.000), Asia (1/350.000) y África (1/12.000).

Desde el momento que se crea la entidad, se plasma como uno de sus fines estatutarios el *"promover bienestar social, solidaridad e igualdad de los individuos en la sociedad"*, sin tener en cuenta su raza, origen o cultura, sean asociados o no. También en el Código Ético de la AAFQ, se reconoce y respeta la diversidad cultural, la igualdad y la perspectiva de género, no dando cabida a la discriminación.

Por ello, en el año 2014 se concede a la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística el reconocimiento de utilidad pública otorgado por el Ministerio de Interior.

A pesar de que el mayor número de casos de afectados se encuentra en Europa, desde nuestra entidad estamos dando cobertura a 4 familias de origen diverso, derivadas por la doctora especialista en Fibrosis Quística; 2 familias de origen latinoamericano y otras 2 de origen árabe. Todas ellas recibiendo los servicios de atención social y de fisioterapia respiratoria.

Garantizando esta política de Diversidad Cultural evitamos la creación de grupos marginados que impiden la existencia de cohesión social en el ámbito local. Estas políticas, además, permiten realizar acciones de carácter preventivo ante sociedades cada vez más complejas y diversificadas, donde es necesario propiciar la participación y la interacción de los diferentes colectivos socioculturales en un marco de convivencia ciudadana, plural e inclusivo.

ANEXO II. Documentos relacionados

La Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística está adherida al protocolo para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, preparado por la Federación Española de Fibrosis Quística.

Además, la asociación cuenta con un plan de conciliación específico, el “Plan Concilia”, que supone mejoras de conciliación con respecto a la legalidad vigente para las personas trabajadoras.

MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA EMPRESAS QUE ELABOREN UN PLAN DE IGUALDAD (OBLIGATORIO O VOLUNTARIO)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística[1]

ÍNDICE

1. **COMPROMISO DE (ASOCIACIÓN ARAGONESA DE FIBROSIS QUÍSTICA) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación
2.2.1. Determinación de la comisión instructora
2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
2.2.5. La resolución del expediente de acoso
2.2.6. Seguimiento

3. **DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

[1] Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

COMPROMISO DE (ASOCIACIÓN ARAGONESA DE FIBROSIS QUÍSTICA) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística () asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



(Zaragoza, 30 de marzo de 2023)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, 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 sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa (Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

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. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística () no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que 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. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual 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. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
d) Que no se trate de un hecho aislado.
e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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 también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. 8.Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

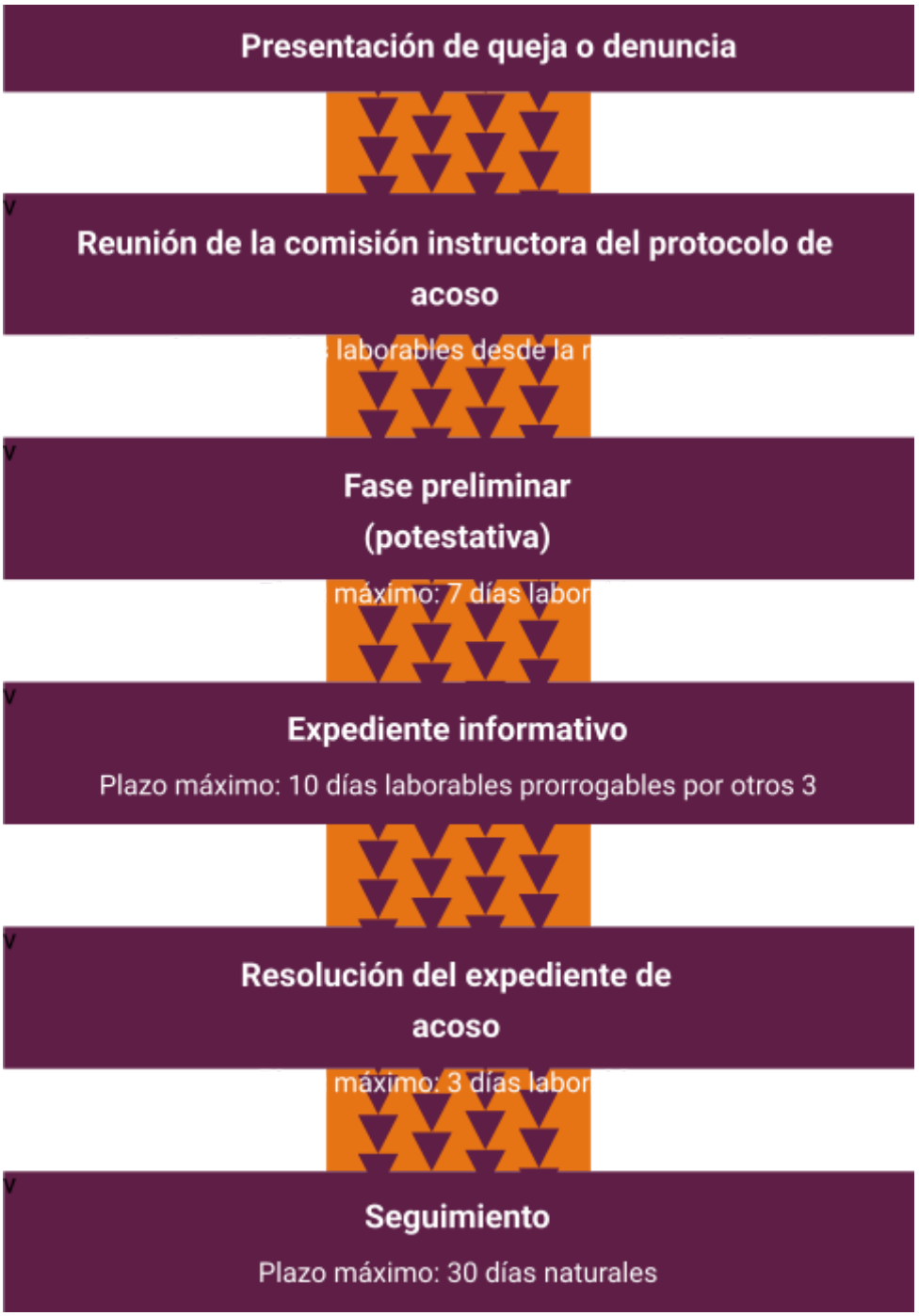
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas[2]:

[2] En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o

- Laura Esteban Repiso. Fisioterapeuta
- Adriana Isabel Aguilera Gonzalo. Vocal
- M.ª Carmen Altarribas Bolsa

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- José Luis Gracia Miñana, Vocal

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

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

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

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

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

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, José Antonio Hernández Olivan, (presidente) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia [3] que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

[3] Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

Las personas trabajadoras de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística habilita la cuenta de correo electrónico (igualdad@fqaragon.org) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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

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

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

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de 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, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación[4], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo

[4] La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

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

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, 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 estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

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

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística) procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística 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 en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

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

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, el 01/01/2023 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de (igualdad@fqaragon.org)[5], manteniéndose vigente durante 31/12/2026.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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

[5] Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

4 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN ARAGONESA DE FIBROSIS QUÍSTICA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso: ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo: Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística