

Todas las empresas, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Implantar un protocolo, informar y formar a mandos y gestores para identificar los factores que evitan el acoso, ayuda a prevenir conductas constitutivas de acoso y, en su caso, su tratamiento adecuado y facilita su eliminación en la empresa, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

La existencia de un protocolo se considera como el instrumento más idóneo para que la tutela frente al acoso sea efectiva al prevenir y reparar la situación de daño que sufre la víctima del acoso y el mantenimiento de su puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles lo que le supone una tutela más efectiva que la tradicionalmente mal utilizada que ha sido, en muchas ocasiones, la extinción indemnizada del vínculo laboral.

## **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO EN EL TRABAJO**

### **I. Introducción**

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos acuerdos internacionales sobre derechos humanos, como

El Convenio n.º 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) , aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, y sus recomendaciones generales n.º 19 y N.º35, la conferencia mundial monográfica de Nairobi en 1985 y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad

o la asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo. El acoso sexual puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en Código Penal con pena de prisión o multa.

Cumpliendo las normas la asociación demuestra los valores de las personas comprometidas con la asociación, los valores de la asociación y el compromiso con un comportamiento ético y legal.

El objetivo es evitar que haya prácticas de acoso en cualquiera de sus expresiones como manifestación del cumplimiento de estos principios y de la legalidad.

Este Código quiere orientar a todas las personas empleadas, directivas y miembros de la asociación sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y dotarles de un procedimiento más adecuado para prevenir prácticas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso en el trabajo.

### **Declaración de Principios**

ADRI JILOCA GALLOCANTA está plenamente comprometida con la tolerancia cero hacia el acoso sexual y laboral y con los comportamientos éticos y legales de sus miembros.

Todos los términos de este código estarán supeditados a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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. 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.

El acoso sexual se distingue del comportamiento amistoso en que aquél es unilateral e indeseado, y el segundo recíproco y voluntario, correspondiendo a cada individuo la opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo. En consecuencia, salvo casos extremos, por parte de la persona destinataria, para deshacer cualquier ambigüedad, basta con una señal del carácter no deseado de este tipo de conductas.

Se entiende por acoso moral en el trabajo la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser. El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales y puede extenderse fuera del lugar de trabajo.

Se excluye del concepto de acoso moral en el trabajo los conflictos interpersonales pasajeros o momentáneos que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas o profesionales y que afectan a la exigencia de una buena organización del trabajo y de su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir, anular o menoscabar personal o profesionalmente a la persona víctima del acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y también la obligación de observar escrupulosamente esta declaración y velar por que el personal de la asociación sea tratado con respeto y dignidad.

Cada responsable debe prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal a su cargo que se queje de acoso, manteniendo en todo caso el carácter confidencial del caso y el sigilo profesional y velando por que no se planteen nuevas situaciones y para que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la queja.

ADRI JILOCA GALLOCANTA hará lo posible tanto para incluir esta materia en la formación de los empleados en materia de Prevención de Riesgos Laborales o en la formación general de los miembros de la Asociación, así como en los programas de formación que apoyen como para ofrecer una formación específica a las personas que tengan alguna función o cometido en el Código para ayudarles a mejorar el desempeño de estos cometidos o funciones.

El Código es de aplicación a:

- toda la plantilla de la empresa;
- las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la asociación, como las personas en formación, en prácticas no laborales o voluntarias, y
- las personas de las entidades asociadas a la asociación en su relación con el personal de la asociación.

El Código es 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
- b) en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- c) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o come,
- d) en las instalaciones sanitarias o de aseo y en vestuarios, si los hubiera;
- e) en los desplazamientos, viajes, actos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- f) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- g) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

h) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las acciones o actitudes que se entienden como de acoso sexual o laboral capítulo 9 del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el Ámbito Laboral editado por el Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad) en octubre de 2021 con el NIPO n.º 050-21-029-8 y publicado [en su web https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo\\_2021.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo_2021.pdf)

## II. Procedimiento Preventivo.

En el caso de que una persona empleada fuera víctima de acoso en cualquiera de sus modalidades, el objetivo primordial debe ser conseguir el cese de esta conducta de la forma más rápida y eficaz.

Con este objetivo, este Código establece dos métodos de resolución del conflicto: el método informal y el método formal o de denuncia, y la asociación designará a una persona asesora o mediadora confidencial.

La persona asesora o mediadora confidencial tiene la misión de asistir y asesorar a la persona que es objeto de acoso y, cuando sea posible, ayudar a resolver cualquier problema por la vía informal o por la vía formal.

ADRI JILOCA GALLOCANTA designará a una o varias personas asesoras o mediadoras confidenciales en razón del grado de cumplimiento de una serie de condiciones que les sitúan en la mejor posición para realizar su misión con eficacia:

- conocen la misión, la visión y los valores y los procedimientos de la asociación;
- tienen una formación o experiencia adecuada sobre la mejor manera de resolver problemas y conflictos personales;
- cuentan con los recursos para el buen desempeño de su función y
- están en condiciones de dar un cierto grado de garantía de protección, por sí mismas o por medio de terceras personas de la asociación, contra las represalias de que pudieran ser objeto por el hecho de intervenir en este procedimiento.

La asociación también puede recurrir como personas asesoras o mediadoras confidenciales a quienes acepten voluntariamente realizar esta función y les ofrezcan mayor confianza mientras no incurran en conflicto de interés o conexión extralaboral con las personas afectadas o carezcan de vínculo afectivo, amistoso, económico o de dependencia profesional con las personas afectadas por ambas partes.

Estas personas asesoras o mediadoras confidenciales podrán ser, por ejemplo:

- personas miembros de la Junta Directiva o de la Asamblea del Grupo, preferiblemente con formación o experiencia en gestión de recursos humanos;
- personas formadas en Prevención de Riesgos Laborales en la asociación;
- personas formadas o expertas en recursos humanos externas a la asociación y de mayor confianza;
- personas formadas o expertas de entidades no relacionadas con el objeto social de la asociación y que cumplan las siguientes condiciones:

- no tengan relación con los organismos de representativos o decisorios de la asociación,
- no hayan participado ni sean susceptibles de participar en las actividades de la asociación en principio,
- no hayan sido ni sean susceptibles de ser personas beneficiarias de las actividades de la asociación;
- jueces de paz locales de la misma o de otra localidad;
- profesionales privados expertos en casos de acoso o violencia de género;
- miembros de la policía local de otra localidad;
- personas expertas, preferiblemente de oficios técnicos o profesionales, tituladas en Psicología o Trabajo Social de los equipos del Área de Mujer o Igualdad de las entidades públicas comarcales de la misma o de otra Comarca;
- personas expertas, preferiblemente de oficios técnicos o profesionales, tituladas en Psicología o Trabajo Social de los equipos del Área de Mujer o Igualdad de otras entidades públicas locales diferentes a las de la localidad donde se producen los hechos;
- personas técnicas de las empresas que prestan asistencia a otras entidades en materia de prevención de riesgos laborales;

#### **a) Resolución informal de problemas**

Este método informal trata de solucionar la situación de forma directa entre las partes de una manera ágil, dialogada y aceptada por las partes en el que puede mediar una persona asesora o mediadora confidencial.

El fin es aclarar posibles equívocos, informar de los derechos y deberes de ambas partes, dar pautas de actuación y facilitar el acuerdo de propuestas entre las partes que pongan fin al conflicto y que este no se reproduzca en el futuro.

El procedimiento informal se utilizará en un primer momento, cuando se perciba que puede bastar con que la persona afectada por el comportamiento indeseado explique claramente a la persona que tiene dicho comportamiento que este no es bien recibido, que es ofensivo o incómodo y que interfiere en su trabajo.

Si a la persona afectada le es muy difícil o violento dar esta explicación personalmente, se puede buscar consejo de una persona asesora o mediadora confidencial que, en principio y en la medida de lo posible, sea aceptada por las personas afectadas o, si este no fuera el caso, sea elegida ex profeso por la presidencia de la asociación o por los miembros de su órgano representativo o por la persona miembro del órgano representativo de la asociación que es competente en esta materia.

#### **b) Asesoramiento y asistencia confidencial**

La asociación designa a las siguientes personas asesoras o mediadoras confidenciales, con sus nombres y apellidos, en este Código:

- ✓ LUCIA SEVILLA LORENTE
- ✓ ISABEL MORAGRIEGA MARTÍNEZ

Cuando la persona asesora o mediadora confidencial tenga conocimiento de un conflicto:

- avisará inmediatamente, cuanto antes sea posible, a la persona que presuntamente realiza el supuesto acoso de que evite tomar represalias sobre la persona supuestamente acosada y
- citará, en el plazo máximo de 3 días naturales después de su toma de conocimiento, a las partes involucradas a una reunión.

En esta reunión se tratará de solucionar el problema mediante el diálogo directo entre las partes y sobre las siguientes bases:

- objetivar los hechos y la situación creada,
- determinar las medidas para solucionar la situación creada,
- establecer pautas para medir el cumplimiento de las medidas citadas.

La persona asesora o mediadora confidencial mantendrá sigilo y reserva sobre el asunto y redactará un informe con las medidas determinadas y las pautas establecidas para medir el cumplimiento.

#### **c) Procedimiento formal**

Se acudirá a este procedimiento formal cuando:

- persista el comportamiento inadecuado de la persona supuestamente agresora o su comportamiento no ayude a cumplir las medidas,
- la persona supuesta víctima de acoso considere que el intento de solucionar el problema de manera informal no es aconsejable,
- las medidas del procedimiento informal no se hayan aplicado por la parte supuestamente acosadora,
- el resultado de las medidas se evalúe como negativo por la persona asesora o mediadora confidencial,
- cuando se presente un escrito firmado por la persona acosada o por cualquier persona que tenga conocimiento fundado sobre el mantenimiento del supuesto acoso especialmente cuando la persona víctima del supuesto acoso exprese problemas para redactar o relatar los hechos. En dicho escrito se recogerán con detalle los comportamientos que constituyen el supuesto acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El escrito se dirigirá a cualquiera de las personas asesoras o mediadoras confidenciales bien en persona o bien por medio de cualquier otra persona de la asociación en quien tenga su confianza la persona que se siente víctima del acoso. La persona asesora o mediadora confidencial informará de los derechos y deberes al respecto a ambas partes y pasará a la siguiente fase en un plazo máximo de 5 días naturales salvo que, por las circunstancias, redacte la conveniencia de prorrogar este plazo en otros 5 días naturales.

#### **d) Investigaciones**

Para realizar esta fase de investigación, la persona asesora o mediadora confidencial se constituirá en la persona instructora del procedimiento y formará un Comité de Investigación constituido por ella misma y por otras personas asesoras o mediadoras confidenciales designadas por la asociación o elegidas por la persona instructora hasta un número establecido por ella en

función de la gravedad y de las circunstancias.

La persona instructora del procedimiento iniciará las investigaciones con los principios de:

- respeto a la persona que presenta la denuncia,
- respeto a la persona objeto de la misma y al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora,
- independencia,
- objetividad,
- contradicción,
- confidencialidad y sigilo profesional,
- respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las personas investigadoras no podrán tener ningún vínculo afectivo, amistoso, económico o de dependencia profesional con las partes.

La investigación deberá durar lo estrictamente necesario, y siempre menos de 15 días naturales, salvo que las circunstancias extraordinarias que se justifiquen debidamente así lo requieran. En todo caso se podrán tomar las medidas cautelares que se crean convenientes durante este período, sin que estas puedan suponer presunción de culpabilidad para el denunciado.

La investigación se centrará en los hechos reseñados por escrito, en las manifestaciones de testigos bajo declaración de confidencialidad y otras manifestaciones materiales explícitas y en el informe de un psicólogo si este está a disposición. Se mantendrá acta escrita de todas las reuniones e investigaciones practicadas.

En el plazo de un mes desde el inicio de las investigaciones, salvo que las circunstancias extraordinarias del hecho requieran un plazo mayor, el Comité de Investigación redactará un informe que indicará si a su juicio ha existido o no el supuesto acoso, los medios de prueba utilizados, las medidas para solucionar el problema, las personas a quienes corresponde su aplicación y el plazo de seguimiento o revisión del caso.

La persona instructora del procedimiento o el Comité de Investigación y, solo si procede, junto con el Servicio de Prevención que da servicio a la asociación o con los servicios del Área de Mujer de una entidad pública local cercana, establecerán un periodo de tiempo para analizar el seguimiento de todas las situaciones de acoso que se hayan producido y cómo se han resuelto y evolucionado con el fin de asegurarse para evaluar la eficacia de los procedimientos y concluir si los problemas que han existido requieren un plan de acción de lucha contra el acoso sexual adaptado a la asociación y a las situaciones analizadas.

#### **e) Faltas contra la disciplina**

Cualquier infracción a los principios de protección de la dignidad de cualquiera de las personas empleadas de la asociación por acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, será considerada como falta contra la disciplina por comportamiento indebido en el trabajo.

También será constitutivo de falta contra la disciplina por comportamiento indebido en el trabajo:

1. la denuncia falsa efectuada de mala fe por no haber existido acoso, en ninguna de sus manifestaciones y
2. la persecución o represalias contra la persona empleada que presente de buena fe una denuncia por acoso.

Cuando haya pruebas de los hechos imputados, y en función de sus Estatutos, el órgano representativo de la asociación podrá imponer una sanción disciplinaria conforme a la legislación laboral entre una amonestación verbal y la extinción de la relación laboral por despido disciplinario, por ejemplo con despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo, movilidad funcional, cambio de turno de trabajo, traslado forzoso sin derecho a indemnización, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo, o inhabilitación para el ascenso o la promoción profesional durante un periodo de tiempo.

Si una denuncia no es aceptada o en un caso en el que se hayan encontrado pruebas concluyentes de acoso, el órgano representativo de la asociación valorará la posibilidad de reorganizar el trabajo de las personas empleadas afectadas.

Este Código:

- se aprobará o revisará en su caso por los órganos representativos y decisorios de la asociación después de someterlo a consulta con las personas trabajadoras de la asociación o sus representantes, si los hubiera, o bien se aprobará y revisará mediante la decisión de una comisión formada por personas del órgano representativo y de los trabajadores;
- se publicará en la página web de la asociación abierta al público;
- se incluirá en el régimen interno de la asociación, si este existiera, o al menos se hará en él una referencia a la dirección de Internet en donde el Código esté publicado;
- se asegurará que los miembros técnicos y directivos de la asociación han comprendido tanto los principios y normas del Código como el compromiso de la asociación con estos principios y normas;
- se asegurará la coherencia de este Código con las normas estatutarias, adaptando las modificaciones oportunas; y
- será difundido a todas las personas empleadas de la asociación y a las personas miembros de sus órganos representativos y decisorios al menos por correo electrónico.

El Código tendrá una vigencia máxima de cuatro años y se revisará en los siguientes casos:

1. En cualquier momento de su vigencia para reorientarlo en sus objetivos o procedimientos o adecuarlo a los requisitos legales, a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las resoluciones judiciales o a los informes emitidos por las personas asesoras o mediadoras confidenciales.
2. Cuando se modifique de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo u organización.
3. Cuando lo soliciten las personas trabajadoras de la asociación o sus representantes, y lo ratifiquen los órganos representativos de la asociación, o cuando lo decidan los órganos representativos de la asociación.

Si la asociación no cuenta con un plan de igualdad, podrá solicitar el depósito del acuerdo de este Código ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con el artículo 12 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en la disposición adicional segunda del RD 713/2010, de 28 de mayo.



Este Código no excluye la posibilidad de que la persona acosada decida presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o ante la policía o juzgado de guardia en denuncias que no podrán ser anónimas e interpuestas solo por la persona presuntamente acosada.

En Daroca, a 9 de Agosto de 2024