

Plan de Prevención de Acoso

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL,
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FUNDACIÓN RESPIRALIA

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

ÍNDICE

[Introducción](#)

[Objeto](#)

[Objetivos](#)

[Compromiso](#)

[Ámbito y vigencia](#)

[Tipos de acoso](#)

[Medidas preventivas de actuación](#)

[Comisión de Igualdad](#)

[Procedimiento de actuación ante denuncia por acoso](#)

[Medidas cautelares](#)

[Control y seguimiento](#)

[Garantías del protocolo de actuación](#)

[Tipificación de las faltas y sanciones](#)

[Anexo I. Formulario de denuncia](#)

[Anexo II. Compromiso de Confidencialidad de las personas de la comisión de igualdad](#)

[Anexo III. Compromiso de Confidencialidad de las personas comparecientes ante la comisión de igualdad/Comité instructor](#)

[Anexo IV. Documento de conclusiones elaborado por el Comité instructor](#)

INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN

La Fundación Respiralia (en adelante Fundación), en su compromiso por salvaguardar la dignidad de quienes integran la organización, quiere mantener un entorno respetuoso con la libertad personal y seguro y libre de acoso laboral y sexual, así como libre de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

En este contexto, la Fundación desarrolla el presente protocolo y manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo. Dicho protocolo será de aplicación a las situaciones que se produzcan en la entidad a todos los niveles, en todas sus formas y modalidades y sin importar quién sea la víctima o la persona agresora ni cual sea su rango jerárquico.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige el marco normativo en igualdad, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 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, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

El principal contenido de este protocolo es la definición del procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Además, se establecen también las medidas preventivas que deberá aplicar la organización en esta materia.

Asimismo, desde la Fundación se debe garantizar que toda persona que considere que es objeto de acoso moral, sexual o por razón de sexo tenga derecho a presentar una queja internamente, y ello, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas. También se debe garantizar que todos los grupos de interés de la entidad conozcan la existencia de este protocolo y se impliquen en la prevención de conductas susceptibles de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

OBJETO

El objeto del presente protocolo es, por un lado, definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas y, por otro lado, establecer las medidas preventivas necesarias para lograr un entorno seguro y libre de acoso.

El presente protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas que formen parte de alguno de los grupos de interés de la entidad:

- ✓ El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- ✓ El derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- ✓ El derecho a la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico y también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de las personas implicadas en la entidad.

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y el análisis, facilitando a toda persona de la entidad un recurso objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos por alcanzar con el presente plan pueden resumirse en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la entidad.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la organización frente a las situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera áreas.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial, las denuncias de acoso en aras a precisar si en la entidad se ha producido una situación de acoso.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- g) Apoyar a la persona que haya sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y para facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precisase.

COMPROMISO

La Fundación, al implantar este plan, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier tipo de acoso y sus manifestaciones, así como publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso, en la difusión de buenas prácticas y en la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar y resolver las denuncias que a este respecto se puedan plantear.

Asimismo, la Fundación se compromete a publicitar el contenido de dicho plan entre todos los grupos de interés y a sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad en los que se inspira.

Para la prevención, están previstas diferentes actividades de control y formación, así como de promoción y reconocimiento de la conducta ética, recogidas en el capítulo 7 del presente protocolo.

En cuanto a la eliminación y la resolución de posibles casos ocurridos, entendemos que el procedimiento al respecto incluido en este protocolo permitirá dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los principios fundamentales de la Organización.

ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida desde su firma, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se pueda modificar o pueda incorporar mejoras.

Se aplicará a cualquier persona de la entidad, sin que el tipo de relación existente con la Fundación (personal laboral, voluntariado, persona con FQ, familiar u otros grupos de interés) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

Además, este protocolo es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con la organización: talleres, reuniones, conferencias, actos sociales, eventos deportivos (Brazadas, Kilómetros...), etc., de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad de la Fundación, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la entidad o fuera de ellas.

TIPOS DE ACOSO

El acoso puede ser descendente, horizontal o ascendente según que la persona acosadora ocupe un cargo superior, igual o inferior a la víctima, respectivamente.

A continuación, se definen los distintos tipos de acoso:

CONFLICTO

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

ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO O MOBBING

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo o con la entidad, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción, la discriminación, minar la autoestima, perturbar el ejercicio de las labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo o la colaboración con la entidad y, así, lograr que esa(s) persona(s) abandone(n) el trabajo, la colaboración, la asistencia a los servicios, etc. al producirle(s) un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico o moral, entre otras, las siguientes, siempre que ocurran de manera sistemática:

- ✓ Abusar del cargo. Cuando la persona responsable de un área se aprovecha de su cargo y de sus atribuciones frente a alguien que está en una situación de subordinación.
- ✓ Privar de información profesional a una persona para el desempeño de su trabajo.

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

- ✓ Atentar contra la dignidad de la persona.
- ✓ Juzgar públicamente a una persona acerca de su desempeño de manera ofensiva o utilizar violencia verbal.
- ✓ Degradar de forma intencionada en las condiciones del puesto de trabajo o de voluntariado (no asignarle tareas, asignar tareas degradantes y/o que puedan exceder su competencia...) hasta llegar a aislar o rechazar a una persona del resto de compañeros/as sin causa que lo justifique.
- ✓ Tratar de forma vejatoria, es decir, insultar o menospreciar repetidamente, reprimir reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores sobre su trabajo o vida privada, comunicaciones de todo tipo de contenido y carácter ofensivo...
- ✓ Acosar de forma discriminatoria por creencias políticas y religiosas de la víctima, por ataques por motivos sindicales, por razón de sexo u orientación sexual, por embarazo o maternidad, por estado civil o edad, por origen, etnia o nacionalidad, por discapacidad...

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este plan 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 (Artículo 7.1 de la Ley 3/2007). Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- ✓ Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- ✓ Imágenes, pósteres, cartas o mensajes sexualmente sugestivos o pornográficas o de marcado carácter ofensivo y de contenido sexual en los lugares y herramientas de trabajo.
- ✓ Gestos obscenos, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes...
- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, tipo rozamientos, abrazos y besos o acercamientos excesivos e innecesarios.
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- ✓ Chantaje sexual o “quid pro quo”. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.
- ✓ Agresiones físicas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2. de la LO. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

La acción ejercida por la persona que acosa ha de ser indeseada, rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. Además, no debe tratarse de un caso aislado.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Entre otras, pueden ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, si se producen en la organización de manera reiterada, las siguientes:

- ✓ Hacer descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- ✓ Realizar comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- ✓ Emplear formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ✓ Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a sus capacidades o dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir en razón de sexo.
- ✓ Denegar permisos, a los cuales tiene derecho, de forma arbitraria y por razón de sexo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO

Además del procedimiento de actuación frente a una denuncia, consideramos importante también adoptar medidas preventivas contra el acoso, como pueden ser:

- ✓ Difundir el plan a los diferentes grupos de interés. También estará disponible en la web de la Fundación para que pueda ser consultado en todo momento.
- ✓ Informar sobre este protocolo de actuación en el plan de acogida, dirigido tanto a las nuevas familias como al personal de nuevo ingreso.
- ✓ Ayudar a garantizar un entorno que respete la dignidad de la persona.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión del Plan de Igualdad es la encargada de hacer el seguimiento de la correcta implantación del presente Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso. Además de conocer las medidas preventivas que esté realizando la entidad, también se asegurará de que, en caso de que reciba una denuncia, se sigan las pautas establecidas en este Protocolo.

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA POR ACOSO

Se establece el siguiente Procedimiento de Actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales, a fin de garantizar los derechos a la queja, a la confidencialidad y a la protección de su salud, integridad e intimidad en el caso de que una persona de la entidad sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a.

Cuando se reciba la denuncia por escrito, bien al correo electrónico de Gerencia (fundacio@respiralia.org) o al de Administración (administracion@respiralia.org), estos deben asegurarse de que se recogen los hechos o comportamientos observados, así como el nombre y contacto de la persona que ha sido víctima, de la persona acosadora y de la persona denunciante, si fuera distinta de la víctima.

ANÁLISIS INICIAL Y MEDIACIÓN

A partir de ahí, la Comisión debe nombrar una persona mediadora (idealmente con formación en Igualdad y Acoso y, por supuesto, sin intereses ni implicación en el caso a tratar), de dentro de la propia Comisión de Igualdad, en un plazo máximo de 2 días hábiles. Dicha mediadora actuará objetivando la situación, recabando toda la información (mediante reuniones separadas con la presunta víctima y la presunta persona agresora y mediante la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados), con la finalidad de actuar con absoluta discreción y confidencialidad y de conseguir determinar la existencia o no de acoso o el esclarecimiento de la situación de acoso, así como de tratar de alcanzar una situación aceptada por ambas partes de manera ágil y dialogada.

Tanto la persona afectada, como la presunta persona agresora, podrán optar por ir acompañadas por una tercera persona de su elección que forme parte de la entidad, cada vez que sean requeridas por la persona mediadora y/o la Comisión.

La persona mediadora, en el plazo máximo de 7 días hábiles desde la presentación de la denuncia emitirá un informe de valoración a la Comisión en el que consten los pasos dados, la exposición completa de la situación, su opinión al respecto de si ha habido acoso o no, y si se ha llegado a un acuerdo entre las partes.

En el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la presentación de la denuncia, en los casos en que finalmente se decida que no ha habido acoso o se haya llegado a acuerdo entre las partes, la Comisión elaborará un informe, en el que se constatará o no la existencia de la situación de acoso e incluirá las recomendaciones propuestas para atender a la resolución del conflicto. Dicho informe se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y de las partes implicadas. A partir de aquí, el procedimiento se cerrará, bien por considerar que no existe acoso, que no haya sido posible la verificación de los hechos de forma fundamentada o porque se haya conseguido la mediación entre las partes.

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

FASE DE INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN

Se dará inicio a esta segunda fase de instrucción y resolución cuando el análisis inicial determine que hay indicios claros de la existencia de un posible caso de acoso, cuando cualquiera de las partes haya rechazado la mediación o en el caso de que el estado psico-físico de una de las partes aconseje ir directamente a esta fase.

En estos casos, será la Comisión de Igualdad al completo la que se constituirá en Comité Instructor, en el plazo máximo de 2 días hábiles, incluyendo en él también a la persona que ostente el cargo de Presidencia de la Asociación Balear de Fibrosis Quística, dada la estrecha relación entre ambas entidades. Dicho Comité ampliará la información que ya posee si lo considerase necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos/as y otras personas que considere, levantando acta por cada una de las reuniones que se celebren, y debiendo advertir a cada una de las personas participantes sobre el deber de guardar confidencialidad de su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

En el caso de existir interés personal en el asunto, ya sea como testigo/a, parentesco, amistad o enemistad manifiesta, etc. por parte de alguno de los miembros del Comité Instructor, será la persona suplente de la Comisión de Igualdad la que pasará a formar parte de este Comité.

Entre las competencias de este Comité Instructor están:

- ✓ Recibir las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- ✓ Investigar los hechos denunciados.
- ✓ Elaborar un informe con las conclusiones y la propuesta de resolución sobre el supuesto de acoso investigado.
- ✓ Recomendar las medidas sancionadoras que estime convenientes.
- ✓ Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia del acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- ✓ Cualesquiera otras funciones que se puedan derivar del cumplimiento del Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo.

Todas las personas de este Comité tendrán voz y voto y las decisiones se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, la persona en el cargo de Presidencia de la Asociación Balear de Fibrosis Quística tendrá doble voto.

Quienes integren el Comité se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto hacia todos los casos que traten, garantizando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que el Comité Instructor lo reciba. Solamente en casos excepcionales, cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales o supuestos análogos, el Comité Instructor podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, hasta un máximo de 1 mes.

El Comité Instructor dictará la resolución pertinente y dicho informe se pondrá en conocimiento de la persona denunciante. Asimismo, dicho Comité propondrá las medidas o acciones dirigidas a la protección de la víctima de acoso para minimizar el riesgo psicosocial

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

que se haya podido producir, así como las medidas encaminadas a evitar futuros riesgos. Se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador, incluido el despido, a la persona agresora por cometer una falta leve, grave o muy grave, en función de los hechos probados. Igualmente, se determinará a quién o quiénes corresponde la implementación de dichas medidas (normalmente será Gerencia) y se establecerán los plazos para ello.

MEDIDAS CAUTELARES

- ✓ En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez valorados los indicios razonables por el Comité Instructor de la existencia de presunto acoso, se podrá determinar la separación de la presunta víctima y del presunto/a acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo o en su relación para con la entidad.
- ✓ La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de Gerencia de la entidad. Si esta persona estuviese de algún modo implicada en el caso o tuviera conflicto de intereses le sustituiría la persona suplente de la Comisión de Igualdad.

CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la persona en el cargo de Gerencia el control de la efectividad de las medidas implantadas, tanto en los conflictos interpersonales como en los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en la Fundación la Comisión de Igualdad hará un seguimiento del impacto del protocolo y su efecto y se valorará el resultado de las medidas tomadas.

GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

A toda aquella persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en la instrucción de un caso de acoso se le exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que hayan tomado parte en cualesquiera de las fases de este protocolo.

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

La Fundación adoptará las medidas correctoras necesarias para evitar que una situación de este tipo tenga lugar, así como brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objeto de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

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

ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

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

Faltas leves

- ✓ Las de carácter ambiental.
- ✓ Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la entidad, siempre que no sean en presencia de público.
- ✓ Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
- ✓ El uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- ✓ La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- ✓ Otras que así sean consideradas por parte del Comité de Igualdad y Acoso.

Faltas graves

- ✓ Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia de público o que trascienda a este.
- ✓ El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma reiterada.
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- ✓ Observaciones clandestinas públicas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- ✓ Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo, como comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- ✓ La impartición de órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.
- ✓ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- ✓ La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ✓ Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas empleadas o con el público.
- ✓ Presentar denuncias falsas.
- ✓ Reincidencia en faltas leves.
- ✓ Otras que así sean consideradas por parte del Comité de Igualdad y Acoso.

Faltas muy graves

- ✓ El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- ✓ El acoso sexista.
- ✓ Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores/as y público en general.
- ✓ Provocar u originar frecuentes riñas con los/as demás trabajadores/as.
- ✓ Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad de las personas mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante a aquella.
- ✓ Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- ✓ Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- ✓ Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. En este caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior/a que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para la persona trabajadora.

Agravantes

- ✓ Superioridad jerárquica de la persona que acosa.
- ✓ Discapacidad física de la persona acosada.
- ✓ Reiteración, aun cuando haya habido acuerdos amistosos previos.

Atenuantes

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

SANCIONES PROPUESTAS SEGÚN LA GRAVEDAD DEL ACOSO

Sanción por faltas leves

- ✓ Amonestación verbal.
- ✓ Amonestación por escrito.
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días (personas trabajadoras).

Sanción por faltas graves

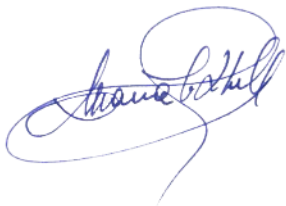
- ✓ Amonestación por escrito.
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días (personas trabajadoras).
- ✓ Inhabilitación temporal de 2 meses (Patronato).
- ✓ Suspensión temporal de 2 meses de nuestros servicios (personas usuarias y familiares).
- ✓ Expulsión del evento (participantes y voluntariado).

Versión	Original
Fecha creación	30/03/2023

Sanción por faltas muy graves

- ✓ Despido disciplinario (personas trabajadoras).
- ✓ Inhabilitación permanente (Patronato).
- ✓ Suspensión permanente de nuestros servicios (personas usuarias y familiares).
- ✓ Prohibición de participación en nuestros eventos (participantes y voluntariado).

Este documento ha sido aprobado por la Dirección de la Fundación Respiralia en fecha 30 de marzo de 2023.



Teresa Lull Martí
Presidenta



Carlos Pons Lull
Gerente

ANEXO I. Formulario de denuncia

Nombre y apellidos de la persona denunciante: _____

DNI: _____

Nombre y apellidos de la persona afectada (en caso de no ser la denunciante):

Nombre y apellidos de la persona denunciada: _____

Señale con una X la opción de acoso que denuncia y describa brevemente la situación:

- Acoso sexual Acoso por razón de sexo Acoso moral o *mobbing*
 Otras situaciones de acoso

¿SE PRESENTAN PRUEBAS? SÍ NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denunciante:

ANEXO II. Compromiso de Confidencialidad de las personas de la comisión de igualdad

Las personas abajo firmantes, en calidad de miembros de la Comisión de Igualdad, constituida el día ____ de 20 __ y designada de conformidad con el Protocolo de Actuación de la Fundación Respiralia en materia de Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo y/o entorno de la entidad. En relación al escrito de denuncia presentado por D./D^a _____, registrado con el nº ____ /20__

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Reservar la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida de acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de las personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total ni parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tengan acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Asumir las consecuencias que un uso indebido de esta información le puede generar a la Fundación Respiralia, a cualquier persona de la plantilla o a terceras personas involucradas directa o indirectamente en la información mencionada, en virtud del presente compromiso y/o de las normas legales que eventualmente puedan ser violadas.

Por último, manifiestan y reconocen en su totalidad el contenido del presente compromiso y comprenden el alcance y las obligaciones tanto directas como consecuentes que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo que suscriben.

En _____ a ___ de _____ de 20__

D/D ^a	D/D ^a	D/D ^a
Gerencia	Miembro 1	Miembro 2

ANEXO III. Compromiso de Confidencialidad de las personas comparecientes ante la comisión de igualdad/Comité instructor

D./D^a _____, con DNI/NIE _____ en calidad de (denunciante/denunciad@/testig@) _____ que comparece ante la Comisión de Igualdad constituida el día _____ de _____ de 20__ y designada de conformidad con el protocolo de Actuación de la Fundación Respiralia en materia de Acoso Moral, Sexual o por Razón de Sexo en el puesto de trabajo o en el entorno de la entidad, en relación al escrito de denuncia presentado por D./D^a. _____, registrado con el nº _____/_____.

ASUME LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Reservar la información que reciba a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida de acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de las personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total ni parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tenga acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Asumir las consecuencias que un uso indebido de esta información le puede generar a la Fundación Respiralia, a cualquier persona de la plantilla o a terceras personas involucradas directa o indirectamente en la información mencionada, en virtud del presente compromiso y/o de las normas legales que eventualmente puedan ser violadas.

Por último, manifiesta y reconoce en su totalidad el contenido del presente compromiso y comprende el alcance y las obligaciones tanto directas como consecuentes que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo que suscribe.

En _____ a ____ de _____ de 20 ____

Fecha y firma:

ANEXO IV. Documento de conclusiones elaborado por el Comité instructor designado de conformidad con lo previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación en materia de Acoso Sexual, Moral y/o por Razón de Sexo en la Fundación respiralia registrada con el número ____/____ en el libro de registro de denuncias de acoso

1. Descripción del supuesto objeto de denuncia

Breve exposición de los antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, identificando a las personas afectadas: denunciante/víctima/denunciado/a.

2. Resumen de los hechos denunciados

Transcripción de los hechos denunciados y descripción de los documentos aportados por la persona denunciante en el formulario de notificación de acoso.

3. Resumen de las pruebas testificales

Resumen de las intervenciones y argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.

4. Conclusiones

Exposición de los hechos tras análisis de la información y testimonios obtenidos que se consideran probados.

5. Propuesta de las medidas correctoras propuestas por la Comisión o conclusión final

Descripción de las medidas correctoras propuestas por la Comisión.

En _____, a ____ de _____ de 20__

D/D ^a	D/D ^a	D/D ^a
Dirección	Miembro 1	Miembro 2