

Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso

Fundación DFA



Índice

1.- Declaración de principios

2.- Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal

3.- Capítulo II. Objetivos

Artículo 5. Objetivos

4.- Capítulo III. Definición de conductas y formas de manifestación

Artículo 6. Acoso sexual

Artículo 7. Acoso por razón de sexo

Artículo 8. Acoso psicológico

Artículo 9. Trato discriminatorio

5.- Capítulo IV. Medidas preventivas

Artículo 10. Medidas preventivas

6.- Capítulo V. Procedimiento de intervención/actuación

Artículo 11. Principios rectores

Artículo 12. Procedimiento previo

Artículo 13. Procedimiento formal

7.- Capítulo VI. Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 14. Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 15. Falsas denuncias

8.- Capítulo VII. Medidas complementarias

Artículo 16. Medidas complementarias

9.- Capítulo VIII. Sistemas de comunicación y difusión

Artículo 17. Sistemas de comunicación y difusión

10.- Capítulo IX. Normativa aplicable

11.- Disposición final

12.- Anexos

1.- Declaración de principios

Fundación DFA, desde su creación en 1976 y las restantes entidades que componen el grupo, tienen como principal fin, la promoción de las personas con discapacidad para lograr su plena integración social y laboral y la defensa de sus derechos, considerando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, un pilar básico y estratégico en la gestión de los distintos centros que la componen. La experiencia adquirida en estos años ha demostrado, que a pesar de los avances conseguidos, resulta necesario seguir impulsando la integración socio-laboral de las personas con discapacidad en la organización, así como garantizar y mantener entornos laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas.

Por ello, las partes firmantes del presente protocolo, la Dirección y la representación legal de los trabajadores/as manifiestan su rechazo rotundo ante este tipo de comportamientos, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, así como comprometiéndose a la aplicación de las medidas y actuaciones que se establecen en el presente protocolo.

1. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico son conductas, que atentan contra la dignidad de las personas y constituyen una forma de discriminación, asociadas al entorno laboral y que repercuten sobre la salud de las personas trabajadoras.
2. Mediante el presente documento se pretende el establecimiento de medidas preventivas y de sensibilización que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, así como la provisión de mecanismos de investigación e intervención ante posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo o psicológico.
3. Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen:
 - El derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
 - El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
 - El derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
 - El derecho a no ser discriminados/as directa o indirectamente por razón de sexo.
 - El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
4. Corresponsabilidad. Todos/as los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno.

Asimismo, es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la organización con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse. Destacar de manera especial, el papel que las personas con puestos directivos o con equipos a su cargo, deben de tener a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

2.- Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente protocolo será de aplicación en todo el territorio nacional a los centros de trabajo de Fundación DFA y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

Igualmente su contenido obligará a todos los centros especiales de empleo, las empresas, las instituciones o entidades que tengan por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que estén adheridos al Convenio Colectivo de Fundación DFA y sus trabajadores/as comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente protocolo será de aplicación en:

- Todos los centros de trabajo de Fundación DFA y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Todos los centros de trabajo de los Centros Especiales de Empleo y de empresas participadas y/o gestionadas por Fundación DFA que estén adheridos al Convenio Colectivo de Fundación DFA y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Todos los centros de trabajo de las instituciones o entidades que tengan por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que estén integradas y/o gestionadas por Fundación DFA que estén adheridos al Convenio Colectivo de Fundación DFA y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.
- Y en aquellos otros que durante la vigencia del presente protocolo puedan constituirse en todo el territorio nacional y que se adhieran al Convenio Colectivo de Fundación DFA.

Será de aplicación tanto en el lugar de trabajo como en todas aquellas actividades, reuniones, eventos, jornadas u actos sociales relacionados con el trabajo, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, con independencia de que se produzcan dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

Artículo 3. Ámbito personal

El contenido del presente documento deberá observarse por la totalidad del personal incluido en los ámbitos territorial y funcional.

Artículo 4. Ámbito temporal

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, cuyas disposiciones entrarán en vigor a partir del 1 de noviembre de 2013, y su vigencia se mantendrá hasta la vigencia del Convenio Colectivo de Fundación DFA.

Pasando a formar parte integrante del Plan de Igualdad una vez se proceda a su negociación y aprobación.

3.- Capítulo II. Objetivos

Artículo 5. Objetivos

Con el presente documento, los objetivos principales son:

- Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas empleadas en la organización.
- Facilitar que todas las personas que conforman Grupo DFA, puedan identificar aquellas conductas que pueden ser consideradas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o trato discriminatorio, mediante la realización de aquellas acciones de sensibilización y prevención necesarias para tal fin.
- Proporcionar un marco de actuación interno para la investigación e intervención, garantizar la seguridad de las personas afectadas y en su caso, la aplicación de los procedimientos sancionadores y/o medidas correctoras oportunas.
- Negociar y aprobar un único protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo para todas las entidades que componen el Grupo, haciendo efectivo el compromiso adquirido en el artículo 76 del IV Convenio Colectivo Interprovincial de Fundación DFA.

4.- Capítulo III. Definición de conductas y formas de manifestación

Artículo 6. 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, de conformidad con lo establecido en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Formas de manifestación:

- Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo.
- Acoso sexual ambiental: comportamiento/s o actitud/es de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

El acoso no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones, entre las que se encuentran:

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, cartas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de

trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios, etc.

Artículo 7. 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, de conformidad con lo establecido en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para que exista acoso, por razón de género en el trabajo, se tienen que dar los siguientes requisitos:

- Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo.
- Que el trato degradante tenga su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- Que dicho comportamiento revista de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración, o efectos sobre la salud de la trabajadora o trabajador.

Entre otros comportamientos, pueden constituir tales conductas acosadoras:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso por razón del sexo de la persona afectada.

Artículo 8. Acoso psicológico

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima
- Ataques a la vida privada de la víctima
- Amenazas de violencia física
- Ataques a las actitudes de la víctima
- Agresiones verbales
- Rumores

Artículo 9. Trato discriminatorio.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa.

5.- Capítulo IV. Medidas preventivas

Artículo 10. Medidas preventivas

Objetivos:

- Sensibilizar a la plantilla en el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje para el desarrollo social, así como facilitar información respecto a la definición, detección y formas de manifestación de los diferentes tipos o conductas constitutivas de acoso, así como de las sanciones que acarrea.
- Prevenir, desalentar y evitar cualquier tipo de comportamiento de esta índole.

Con la finalidad de alcanzar dichos objetivos, se acuerda llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- *Elaboración de un decálogo de conducta o código de buenas prácticas.*

Con posterioridad a la aprobación del presente protocolo, se elaborará por el personal técnico que designe al efecto, un decálogo de conducta o código de buenas prácticas. Decálogo que se facilitará a cada persona de nueva incorporación junto con el manual de acogida, informándose de su contenido. Asimismo se hará llegar a todas las personas empleadas en la organización a través de los medios que se estimen más pertinentes para su difusión.

- *Acciones de sensibilización.*

Se llevarán a cabo acciones de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- *Formación.*

Se facilitará formación específica sobre todos los aspectos relacionados con el ámbito de actuación del presente protocolo a las personas encargadas de la instrucción del procedimiento, así como a aquellos servicios o departamentos especialmente implicados en la aplicación y ejecución del mismo.

- *Información y difusión protocolo.*

Se informará al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, a través de los diversos medios que se acuerden al efecto.

- *Evaluación y seguimiento periódico del funcionamiento e implantación del protocolo.*

La Comisión de Igualdad del Grupo DFA, se encargará de velar por el efectivo cumplimiento del presente protocolo, así como de cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones.

6.- Capítulo V. Procedimiento de intervención/actuación

Artículo 11. Principios rectores

Todas las actuaciones llevadas a cabo se regirán por los siguientes principios y garantías:

- *Protección del derecho a la intimidad.*

Por parte de la organización, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto/a acosador/a.

- *Confidencialidad y sigilo profesional.*

Se garantizará la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los hechos investigados, como con respecto a los datos o documentos aportados y analizados en la misma, así como con respecto a las partes implicadas y testigos que pudiesen declarar.

- *Objetividad, imparcialidad y análisis exhaustivo de los hechos.*

Se establecerán en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes.

- *Prioridad y tramitación urgente (celeridad).*

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

- *Indemnidad frente a represalias/prohibición de trato adverso.*

Garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo ni menoscabo alguno de índole laboral en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas.

- *Accesibilidad y garantía de actuación.*

Se garantizará la accesibilidad de todos los recursos y medios necesarios puestos a disposición a lo largo del procedimiento, sin que la discapacidad de las personas afectadas pueda suponer una merma en el ejercicio de los mismos así como garantía de actuación, salvo aquellos supuestos en los que pueda apreciarse mala fe o falsedad evidente con respecto a los hechos denunciados.

- *Prohibición expresa de represalias.*

Se garantizará que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias

contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

- *Denuncias dolosas.*

Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Artículo 12. Procedimiento previo

Cualquier persona que considere está siendo objeto de acoso, intentará indicar inmediatamente al infractor/a que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz, la persona afectada podrá ponerlo en conocimiento de la persona responsable del departamento, servicio o centro, de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as o, en su caso, en el Departamento de Recursos Humanos, para tratar de resolver el problema con una actuación mediadora entre las partes.

Este procedimiento o recurso informal podrá ser utilizado con carácter previo al inicio del procedimiento formal, no teniendo carácter obligatorio para iniciar el procedimiento formal.

Artículo 13. Procedimiento formal

Cuando el procedimiento previo no dé resultado, resulte inapropiado para resolver el problema atendiendo a la gravedad de los hechos o en su caso, por solicitud directa de la persona afectada, se recurrirá al procedimiento formal.

1ª Fase: Iniciación del procedimiento

El procedimiento se pondrá poner en marcha por medio de denuncia verbal o por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito.

En dicha denuncia deberá hacerse constar los siguientes aspectos:

- Identificación de la persona/s presuntamente acosadora/s.
- Identificación de la persona presuntamente acosada.
- Vinculación laboral entre las partes.
- Y descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los/as posibles testigos o pruebas u otras circunstancias relevantes.

La denuncia podrá ser formulada directamente por la persona presuntamente acosada, por el personal supervisor, responsables, representantes legales de los/as trabajadores/as o en

su caso, por los compañeros/as de trabajo concedores/as de dicha situación.

No se tramitarán a través del contenido presente en el siguiente protocolo, las denuncias anónimas o las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

De la recepción de la denuncia se encargará la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, siendo la misma o persona en quien delegue, la persona encargada de instruir el procedimiento y de velar porque éste se lleve a cabo con todas las garantías necesarias para ambas partes.

Asimismo, se creará una Comisión de investigación formada por el/la técnico de prevención de riesgos laborales y una persona del departamento de recursos humanos. En el supuesto que estuviera involucrada alguna de las personas anteriormente citadas, el procedimiento se externalizará.

De las citadas actuaciones se dará traslado a la Dirección o en su caso, a la Subdirección del área pertinente, debiendo iniciarse como máximo en el plazo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia la apertura de un expediente en el que se haga constar el desarrollo de todas las actuaciones que se lleven a cabo a lo largo del procedimiento.

Para la determinación de la iniciación o no del procedimiento se valorará la seriedad, la naturaleza de los hechos, entre otras cuestiones.

2ª Fase: Investigación

Esta fase estará encaminada a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará a la/s persona/s denunciante/s para una entrevista privada o las que así se estimen convenientes, en las que se prestará declaración sobre los hechos denunciados.

- *Comunicación de inicio de procedimiento.*

La persona encargada de la instrucción del procedimiento, comunicará la iniciación del procedimiento, los hechos objeto de denuncia, la persona denunciada y persona/s denunciante/s.

- *Audiencia a las personas interesadas.*

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los/as testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona presuntamente acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él o contra ella se hayan vertido.

De todas las sesiones de la instrucción se levantará acta del desarrollo de la reunión

y de las alegaciones formuladas, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes (instructor/a, denunciantes, denunciados/as, testigos y/o comparecientes).

- *Medidas cautelares.*

Durante la tramitación del procedimiento a propuesta de la persona instructora del procedimiento previa consulta a la Dirección, si lo creyera oportuno, tomarán las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no supongan perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas, ni en la Organización.

Medidas, entre las que podrá figurar la separación de la persona denunciada y de la persona denunciante, atendiendo a la gravedad de los hechos descritos por la persona denunciante y garantizando simultáneamente el ejercicio del derecho a la defensa del trabajador/a denunciado/a.

3ª Fase: Resolución del procedimiento

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborables, la persona instructora remitirá informe en el cual se dejará constancia de la persona denunciante, de la persona denunciada, de la representación legal interviniente, posibles testigos, hechos denunciados, realizando una valoración de los mismos, desarrollo del procedimiento, conclusiones y finalizará con la resolución del mismo, resolviendo lo siguiente:

- Sobreseimiento. En el caso de que se considere que los hechos no han resultado suficientemente acreditados o probados.
- Procedimiento disciplinario. Si quedara acreditada la veracidad de los hechos descritos, se incoará procedimiento sancionador contra la persona acosadora y aquellas otras medidas correctoras que se valoraren necesarias.
- Adopción de medidas de mejora.

Corresponderá a la Dirección del área junto con la Dirección del Departamento de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias pertinentes.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y a la persona denunciada.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, en el caso de que se estime conveniente, se podrá acordar que las partes en conflicto no convivan en el mismo departamento o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar su traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y siempre que sea posible.

Desde el inicio del expediente a su finalización no transcurrirán más de cuarenta días, salvo circunstancias especiales que aconsejen la ampliación de este plazo.

7.- Capítulo VI. Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 14. Régimen disciplinario y sancionador

La constatación de la existencia de cualquiera de las conductas constitutivas de acoso, tendrá la consideración de falta muy grave (artículo 89 bb), dando lugar a la imposición de una sanción de conformidad en el artículo 90 b) del IV Convenio Colectivo Interprovincial de Fundación DFA.

Para la determinación de la graduación de la sanción propuesta se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

- Gravedad de los hechos.
- Reincidencia.
- La posición dominante de la persona agresora, tanto por su posición jerárquica como por su posible poder decisorio, sobre la relación laboral de la víctima o su promoción.
- Intencionalidad.
- Y otras circunstancias de los hechos constitutivos de acoso.

Artículo 15. Falsas denuncias

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias o carentes de fundamento alguno destinadas a causar un daño a otro/a empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar la persona afectada frente al falso denunciante, desde la Dirección se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

8.- Capítulo VII. Medidas complementarias

Artículo 16. Medidas complementarias

Con el objetivo de prestar la mejor atención posible a la/s víctima/s la/s persona/s encargada/s de la instrucción del procedimiento, informará y pondrá a su disposición, los siguientes servicios y/o recursos internos:

- *Asesoramiento social.*

Desde el Centro de Apoyo Social (CAS) se prestará orientación e información en los casos que así se demande por parte de la víctima.

- *Asistencia psicológica.*

Se ofrecerá asistencia psicológica para la víctima, si así fuese demandado por la víctima.

- *Asesoramiento jurídico.*

A demanda de la víctima recibirá el asesoramiento jurídico necesario, en el caso de que solicite información sobre cualesquiera otras acciones que pudiera interponer ante instancias externas a la entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, pudiesen corresponder.

La derivación y seguimiento de las actuaciones anteriores, se realizarán en coordinación con la persona encargada de instruir el procedimiento.

- *Seguimiento.*

La persona instructora del procedimiento llevará a cabo el seguimiento de los casos investigados a los efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones, así como de supervisar la evolución del trabajador/a afectado/a, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la supervisión de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas. Dicho seguimiento se llevará a cabo a los 3 meses siguientes de finaliza el proceso.

9.- Capítulo VIII. Sistemas de comunicación y difusión

Artículo 17. Sistemas de comunicación y difusión

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente protocolo de actuación entre los/as trabajadores/as y representación legal de la plantilla para su conocimiento, aspecto esencial y que forma parte asimismo de las actuaciones preventivas a realizar.

Se potenciará la comunicación y difusión interna a través de los siguientes medios:

- Portal del Empleado/zona privada en la página Web de la fundación.
- Manual de acogida.
- Tablón de anuncios en los centros.
- Comunicado a los/as responsables de cada uno de los centros o servicios.
- Revista El Puente.
- Entrega del documento junto con el manual de acogida al personal de nueva incorporación.
- Otros medios que se consideren de interés.

10.- Capítulo IX. Normativa aplicable

Normativa internacional

Declaración Universal Derechos Humanos

Normativa española

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo, 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Código Penal.
- Código civil
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Normativa comunitaria

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 2002.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de

la Recomendación en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

11.- Disposición final

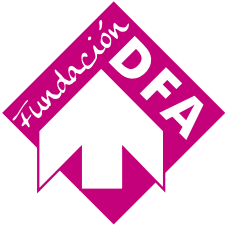
Todas las partes firmantes del presente Protocolo, manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

Este Protocolo podrá ser modificado conforme a normas legales o convencionales que le pudieran afectar.

12.- Anexos

Quedan incorporados al presente protocolo el siguiente anexo:

- Anexo I: Formulario de denuncia



FORMULARIO DE DENUNCIA
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO Y ACOSO MORAL

Fecha: / /

PERSONA AFECTADA	
Apellidos:	Nombre:
Centro de trabajo:	

EN SU CASO, PERSONA DENUNCIANTE (NO VÍCTIMA)	
Apellidos:	Nombre:
Centro de trabajo:	

PERSONA DENUNCIADA	
Apellidos:	Nombre:
Centro de trabajo:	

RELACIÓN LABORAL VÍCTIMA- PERSONA DENUNCIADA	
Relación Laboral:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS OBJETO DE DENUNCIA

(Relación detallada y circunstanciada de los hechos)

INSTRUCCIONES BÁSICAS

1. A los efectos de proceder a la apertura de un proceso de investigación de los hechos objetos de denuncia, deberán cumplimentarse todos los campos del presente formulario de denuncia.
2. En el supuesto de que existan varias personas denunciantes, se deberá cumplimentar un formulario de denuncia por cada una de las personas afectadas.
3. En el caso, de que se puedan aportar pruebas documentales o testigos, es importante señalarlo en el apartado relativo a la descripción de los hechos.
4. La cumplimentación de la presente denuncia, podrá sustituirse por una declaración verbal de la persona afectada, que deberá ser ratificada posteriormente por escrito. La toma de declaración será efectuada, por la persona encargada de la instrucción del expediente, o persona en quien delegue.