

---

**PROTOCOLO  
PARA LA  
PREVENCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL,  
ACOSO POR  
RAZÓN DE  
GÉNERO Y ACOSO  
MORAL**

---

**CENTRO DE ESTUDIOS  
RURALES Y DE  
AGRICULTURA  
INTERNACIONAL 2018**

---





## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El respeto a la dignidad de la persona, trato justo y protección de un entorno de trabajo basado en el respeto forma parte de los valores y principios de conducta de la asociación.

Se reconoce el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras en lo que respecta a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, asegurar un ambiente libre de todo tipo de acoso laboral y sexual, comprendiendo la protección contra el acoso sexual, el acoso por razones de sexo y acoso moral y el compromiso de investigación y sanción de los comportamientos definidos como acoso.

La dirección de la asociación se compromete a garantizar la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, sexual o personal en la entidad. Al mismo tiempo, acuerdan resolver los casos de este tipo que podrían presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficiencia y justicia.

### Introducción

La comisión de prevención de acoso establecerá medidas y mecanismos para la detección de posibles riesgos psicosociales.

El procedimiento redactado de acuerdo con la normativa nacional y europea garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las cuestiones tratadas y de las personas involucradas. Todo el personal de la asociación tiene derecho a invocar estos procedimientos, garantizando no ser objeto de trato intimidatorio, injusto, discriminatorio o desfavorable.

El comportamiento constitutivo del acoso sexual, por razones de sexo y acoso moral se considerarán como falta grave, que será sancionada, en función de la gravedad de los hechos, con la suspensión del salario y empleo, traslado o despido disciplinario.



## Ámbito personal

El protocolo es aplicable a todo el personal de la asociación, tanto en las instalaciones de la empresa como en los lugares en las que las personas de la asociación lleven a cabo la prestación de sus servicios.

## DEFINICIONES

El acoso sexual y el acoso por motivos de sexo son actos discriminatorios, así como lo es el condicionamiento de un derecho o la expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por motivos de sexo.

**Acoso sexual.** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la asociación y gestión de la asociación que pertenezca a la misma o preste sus servicios, que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular al crear un entorno-amenazante, humillante o ofensivo. Así, por ejemplo, se considera que constituyen acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o la expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por motivos de sexo como cualquier comentario, o comportamiento molesto, obsceno, o humillante, que tenga un contenido sexual implícito o explícito.

**Acoso por razón de sexo.** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el campo de la asociación y gestión de la asociación que pertenezca a la misma o presté sus servicios, que tengan el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente-amenazante, humillante u ofensivo.

Así, por ejemplo, se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta fustigadora motivada en el ejercicio, por parte del personal, los



derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres o en la presentación por el trabajador de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

**Acoso moral** es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atente por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que tiene lugar en el marco de la asociación y gestión de la asociación, degradando las condiciones de trabajo de la víctima, intentando someter-emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el lugar de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente el ambiente de trabajo y poniendo en peligro su trabajo.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se producen conductas tales como la exclusión de una persona de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas, o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, o la humillación, desprecio o minusvaloración pública de la misma.

**Sujeto activo** es el sujeto activo de acoso, pueden ser personas con responsabilidades, compañeros y compañeras e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por motivo laboral.

**Sujeto pasivo** este siempre será referido a cualquier trabajador o trabajadora, independiente del nivel y la naturaleza de la relación laboral, propia o empresa de servicios.



## DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La dirección de la asociación se compromete a promover acciones de sensibilización necesarias para prevenir cualquier tipo de acoso, a través de campañas de comunicación y formación en todos los niveles de la asociación de la asociación, llegando a difundir sus acciones a socios externos.

Los principios del Protocolo se asumen como propios de la asociación y son parte de la relación diaria entre las personas responsables, subordinados, y homogéneos.

### **1. Promover un ambiente laboral digno y respetuoso con las personas**

Toda persona de la plantilla ha de conocer e incorporar los valores de igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. La reputación son valores inviolables. El respeto a la persona incluye promover su progreso e integrar sus particularidades. Se favorece la igualdad de trato y la no discriminación. Se prohíbe actos de ridiculización, imitación, divulgación de rumores, que atenten contra las personas. Y prohíbe el uso de expresiones y formas intimidatorias, insultantes o humillantes.

### **2. Asegurar la comunicación entre las personas**

La innovación en la asociación requiere el libre desarrollo de los diferentes perfiles y personalidades del personal, se velará por integrar toda la vida laboral en la asociación. Se prohíben las acciones para impedir la libre expresión de opiniones, para aislar o ignorar a las personas por sus opiniones, aspecto o cualquier condición personal.

### **3. Reputación laboral o personal a cualquier persona**

Se prohibirá los comportamientos de ridiculización de las personas, difusión de chismes y rumores desfavorables, imitación de gestos, posturas y voz con ánimo de burla.



#### **4. Transversalidad en la prevención del acoso**

En las actuaciones de la asociación y de su personal en todos los ámbitos, tanto en las relaciones de mando y subordinación, en los equipos de trabajo, en las relaciones funcionales y en las situaciones de interlocución externa de la asociación.

#### **5. Uniformidad y equidad en el desarrollo de funciones**

La comunicación formal e informal en la asociación, la toma de decisiones, los mecanismos de seguimiento de cumplimiento y resultados serán equitativos y uniformes para cada categoría profesional o tipo de trabajo desarrollado. Se tendrá en cuenta las características personales y profesionales de cada persona, se permitirá la adaptación en el caso concreto en función de criterios objetivos. Se evitarán las decisiones abusivas o arbitrarias en la designación de Trabajos, así como la obstaculización material o moral en el desarrollo de las funciones que se asignan a la plantilla. Se arbitrarán procesos de información y consulta para garantizar la aplicación de la equidad y la uniformidad.

#### **6. Discreción en la reprensión al personal**

Las comunicaciones destinadas a rectificar la conducta de una persona, por un comportamiento o a un trabajo inapropiado, se realizará de forma reservada, excepto exigencia legal o del convenio colectivo, de modo que no se humille delante del resto de la plantilla.

#### **7. No discriminación en la igualdad de oportunidades**

Se asegurará de que la igualdad de oportunidades para la formación, política retributiva y la promoción sean similares para toda la plantilla con la misma situación laboral de competencias, en particular para el personal que asume responsabilidades familiares, ante todo se respetarán las acciones positivas integradas en la política de equidad de género.

#### **8. Prohibición de comportamientos sexuales inadecuados**



Se prohibirán actitudes libidinosas no deseadas por la persona destinataria, a través de sus actos, gestos o palabras, actos que incluyan la insinuación, las fricciones intencionadas, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno de cualquier tipo, oral, correo electrónico, fax, etc. Así como expresiones de contenido sexista que pueden crear un ambiente de trabajo incómodo, ofensivo o humillante. Regalos e invitaciones no deseadas que pueden causar malestar a la persona destinataria.

### **9. Evitar la fustigación por razón de sexo y por conciliación vida laboral, personal y familiar**

Se velará por no incurrir en situaciones de acoso (aislamiento, relegación, tratamiento indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en la legislación o convenio colectivo. Se garantiza la no discriminación por razones de sexo y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Se prohíbe el trato desfavorable contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia o demanda dirigida a preservar el principio de igualdad.

### **10. Garantías y confidencialidad**

Las personas que comuniquen situaciones descritas en el protocolo o promuevan una queja no podrán ser represaliadas directamente o indirectamente de ninguna manera, excepto por alegaciones falsas con mala fe. Las denuncias, investigaciones y resoluciones de los casos en que se presenten se tratarán bajo el principio de confidencialidad y secreto de las actuaciones.



## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### ACTUACIONES PREVIAS

El trabajador o la trabajadora, propio o de empresas de servicios, que considere que está siendo objeto de un comportamiento no deseado y tipificado en el presente Protocolo, proveniente del personal, propio o de una empresa de servicios, y que pueda considerarlo acoso sexual, acoso por razones de sexo o acoso moral podrá tramitar verbalmente a la comisión para la prevención del acoso, paritariamente formada por (1 representante de la Junta Directiva, director, 1 representante de los trabajadores de Valencia y 1 representante de los trabajadores de Zaragoza) la dirección, y los trabajadores) en cualquier caso, la persona víctima podrá declarar que la Comisión está sola integrada por la representación de la dirección.

Las personas de la Comisión actuarán como instructores del procedimiento, manteniendo reuniones y cualquier medida necesaria para determinar si se enfrentan o no a una situación de acoso y para intervenir para cesar esta acción.

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El trabajador o la trabajadora, propio o de una empresa de Servicios, que considera que está siendo sometido a un comportamiento no deseado y tipificado en el presente Protocolo, proveniente del personal laboral, propio o de una empresa de Servicios, y que pueda considerarlo acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral podrá tramitar por escrito a la comisión para la prevención del acoso, paritariamente formada por (1 representante de la Junta Directiva, director, 1 representante de los trabajadores de Valencia y 1 representante de los trabajadores de Zaragoza) la dirección, y los trabajadores) en cualquier caso, la persona víctima podrá declarar que la Comisión está sola integrada por la representación de la dirección.





El escrito relacionará los hechos acontecidos con un relato de estos y proporcionando aquellos documentos o pruebas que estime oportunos para facilitar la acreditación de la conducta denunciada.

## **1. Mediación**

La comisión de prevención de acoso incluirá un expediente informativo, destinado a averiguar los hechos, que no dure más de 3 días hábiles contados a partir de la recepción del escrito, abriendo un expediente informativo con el fin de clarificar los hechos y establecer en la medida de lo posible si a la luz de las pruebas existentes podría darse cualquiera de los supuestos amparados en la definición del protocolo.

La Comisión analizará la verosimilitud y/o gravedad de la queja escrita presentada y, en el caso de que comprenda que los hechos contenidos en el mismo pueden constituir un acoso en algún grado, convocará al denunciante para una entrevista privada en la que pueda formular las alegaciones que estime oportunas. Igualmente se procederá con la persona denunciada.

## **2. Apertura de la Instrucción**

Según la gravedad de los hechos denunciados, se transferirá al director/a, a la dirección de área. Se decidirá la Constitución en comisión instructora formada por la Comisión de prevención de acosos, paritariamente formada por (1 representante de la Junta Directiva, director, 1 representante de los trabajadores de Valencia y 1 representante de los trabajadores de Zaragoza) la dirección, y los trabajadores) y una persona instructora externa (agente de igualdad o jurista de reconocido prestigio).

Durante la instrucción se dará audiencia a las personas implicadas, testigos (a menos que el interesado expresamente solicite su no intervención por razones de confidencialidad) para practicar todas las diligencias que se consideren necesarias.



La intervención del representante de la dirección, los testigos y los involucrados serán estrictamente confidenciales. Dicho procedimiento de audiencia debe incluir, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acusador en la que pueda defenderse de las acusaciones contra que hayan realizado en su contra.

De todas las sesiones de la Comisión Instructora se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada por todos los miembros de la Comisión, los denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes. De esta acta se entregará copia a cada compareciente de su intervención.

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inapropiado. Las quejas y las investigaciones serán tratadas de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y tomar medidas correctivas, teniendo en cuenta que pueden afectar directamente a la intimidad y la honorabilidad de las personas.

Después de la instrucción, en el plazo de 3 días hábiles, la Comisión emitirá un informe en el que el cual dejará constancia de los hechos, haciendo una valoración de estos y proponiendo, si es necesario, medidas correctivas e, incluso, sancionadoras. En este último caso, la sanción propuesta por parte de la Comisión Instructora tendrá carácter vinculante. Con la emisión del informe, la Comisión Instructora finalizará su trabajo.

### **3. Apertura de un expediente disciplinario**

Si el expediente se encuentra en frente de una conducta clasificada como acoso y que pueda ser constitutiva de falta laboral muy grave, se abrirá un expediente disciplinario. Este se tramitará con urgencia y deberá ser concluido de conformidad con todos los trámites y garantías establecidos en la normativa laboral vigente en el término de diez días hábiles. Corresponde a la Dirección la



imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la Comisión Instructora.

La conclusión del expediente será la imposición de la sanción prevista en el convenio colectivo de la falta cometida por la parte denunciada. La resolución adoptada será comunicada al denunciante y a la persona denunciada.

## CONCLUSIONES

Cualquier persona podrá utilizar los procedimientos de queja descritos anteriormente de manera confidencial sin temor a represalias. Esta política también prohíbe tomar cualquier tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe haga una denuncia en virtud de esta política o que participe en una investigación.

Se requiere la cooperación plena de toda persona a la cual se solicite su participación en una investigación realizada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a las represalias (reales, de las que existen amenazas o se temen) deben dirigirse igualmente a la persona responsable de los recursos humanos o a cualquiera de los miembros de la Comisión de comisión para la prevención del acoso.

Por último, todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia y al derecho al honor y a su propia imagen, por lo que no se tolerarán falsas alegaciones destinadas a causar daño a otra persona. En caso de que se pruebe la existencia de una falsa denuncia o falso testimonio también ante la Comisión, se adoptarán medidas disciplinarias igualmente que correspondan, con inclusión de falta muy grave.