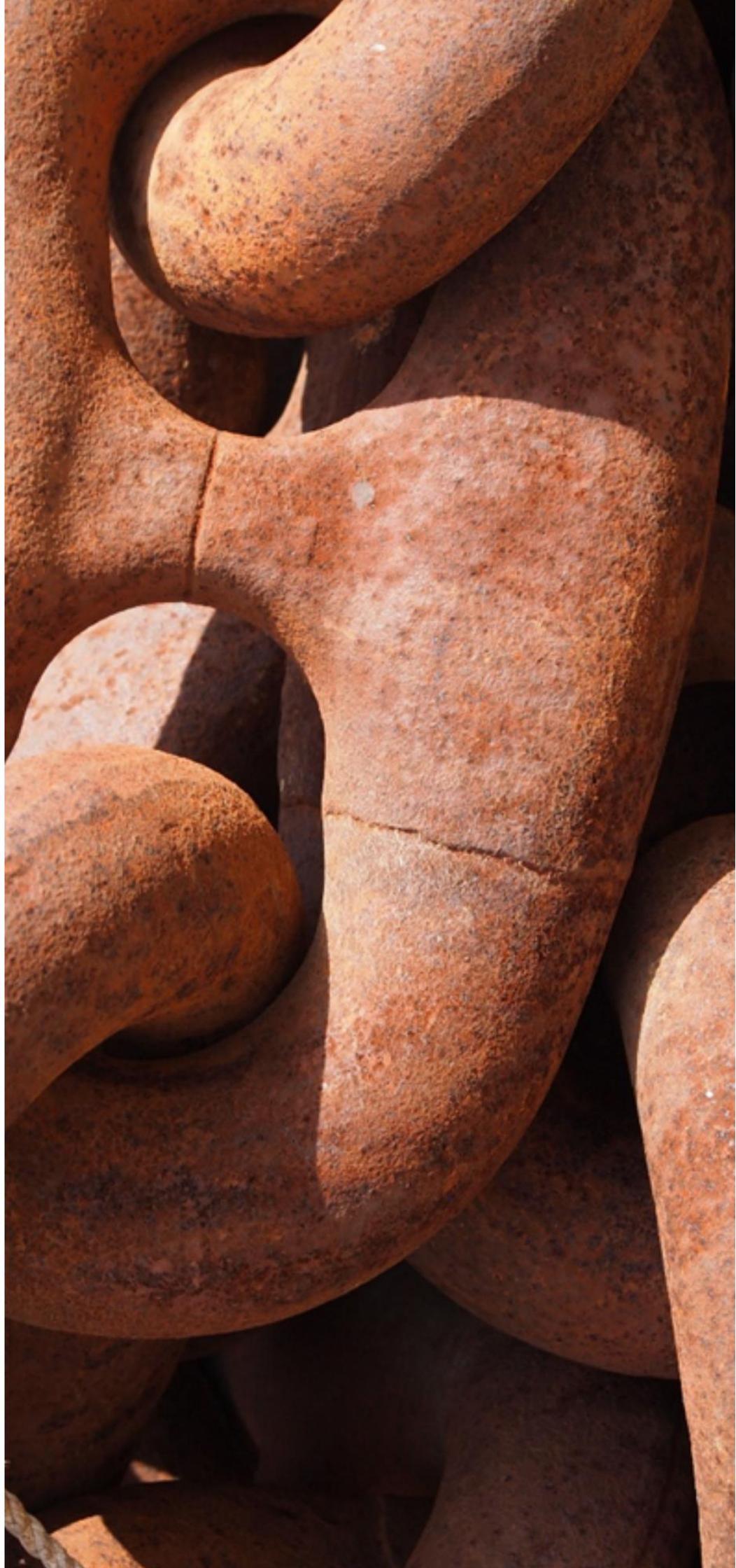




PLAN INTEGRAL DE PREVENCIÓN EN EL ENTORNO LABORAL



Contenido

Preámbulo	3
1. Presentación.....	3
2. Metodología.....	4
3. Objeto	5
4. Ámbito de aplicación	6
Anexo I. Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo	7
1. Marco Normativo	10
2. Ámbito de aplicación	11
3. Declaración de Principio. Declaración de tolerancia cero de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.....	12
4. Prácticas de buena convivencia en el entorno laboral	14
5. Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	15
6. Código de actuación ante situaciones de acoso.....	20
La Comisión de prevención del acoso.....	21
El procedimiento formal	23
El procedimiento informal	27
7. Compromiso de información a la Comisión de Seguimiento	28
8. Modificación y Revisión del presente protocolo	29
Modelo de queja o denuncia.	30
Anexo II. Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso	32
1. Marco normativo	35
2. Ámbito de aplicación	36
3. Declaración de Principio. Declaración de tolerancia cero de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.....	36
4. Identificación de las conductas constitutivas de acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso.....	38
5. Código de actuación ante situaciones de acoso.....	42
La Comisión de prevención del acoso.....	42
El procedimiento formal	44
El procedimiento informal	49
6. Modificación y Revisión del presente protocolo	50
Modelo de queja o denuncia.	51

Preámbulo

1. Presentación

CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA forma parte de la Confederación oficial de CÁRITAS ESPAÑOLA, organización de acción caritativa y social de la Iglesia Católica en España. Fue constituida en 1965 por la Diócesis de Astorga. Es una Organización sin ánimo de lucro, que tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en España, a través de sus miembros confederados.

El código ético y el código de conducta de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA velan por el respeto a la dignidad de los demás, la integridad moral, y la no discriminación de las personas y recogen los principios fundamentales de las relaciones en el trabajo, siendo su defensa un objetivo prioritario de CÁRITAS.

En este firme compromiso, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA declara de manera contundente e inequívoca que las conductas susceptibles de ser consideradas constitutivas de acoso de cualquier tipo no serán toleradas, y que pondrán todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes sean objeto de dichas conductas, tengan a su disposición la protección necesaria, garantizándose la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

Por ello, se elabora el presente Plan Integral de Prevención en el entorno laboral con el doble objetivo de prevenir que se produzcan situaciones de acoso en el ámbito laboral, además de asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para investigar y, en su caso, sancionar, las posibles situaciones de acoso.

La aprobación del presente Plan Integral de Prevención en el entorno laboral supone un fortalecimiento de las normas y mecanismos utilizados hasta la fecha para resolver conflictos internos en esta materia, en línea con la mayor exigencia que CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA ha decidido imponerse en la prevención y solución de estas conductas. Es una responsabilidad de toda la comunidad que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable, por lo que desde la titularidad del centro se impulsan cuantas medidas sean necesarias para crear y favorecer un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni tolerando conductas de esta naturaleza.

El presente Plan tendrá la máxima difusión para las personas trabajadoras, tanto actuales como para las nuevas incorporaciones.

2. Metodología

CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA ha puesto en marcha la elaboración del presente Plan Integral de Prevención, de tal forma que pueda dotarse a todos los trabajadores y trabajadoras de un documento único e integrador que sirva para evitar cualquier situación de acoso, que pueda llegar a producirse en el seno de la entidad:

- i. Acoso sexual.
- ii. Acoso por razón de sexo en el trabajo.
- iii. Acoso moral.
- iv. Trato discriminatorio.
- v. Acoso digital laboral o ciberacoso.

De esta forma, se contribuye a que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan tomar conciencia de que ciertos comportamientos o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivos, pueden desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean ellos los afectados.

Así, con objeto de dar cumplimiento al requerimiento realizado por la representación legal de los trabajadores, la entidad ha instaurado un Plan de actuación compuesto por dos Protocolos diferenciados:

- **Anexo I:** Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. De conformidad con lo previsto en la normativa, la entidad ha negociado con la Representación Legal de los Trabajadores y con la Comisión de Igualdad las medidas específicas que se han incluido en el Anexo I, para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- **Anexo II:** Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso. En el firme compromiso de la entidad de adoptar medidas que sean de prevención y protección integral a los trabajadores, se ha tomado la decisión por parte del órgano de gobierno del centro de implantar, igualmente, un protocolo de prevención y tratamiento contra el acoso moral, trato discriminatorio y acoso digital laboral.

3. Objeto

El contenido del presente Plan Integral de Prevención persigue los siguientes objetivos:

Prevención del acoso en el entorno laboral.

- i. Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso (acoso moral, sexual, por razón de sexo, de trato discriminatorio y acoso digital laboral o ciberacoso).
- ii. Facilitar que la plantilla pueda identificar cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, de trato discriminatorio y acoso digital laboral o ciberacoso.
- iii. A tal efecto, se concienciará a la totalidad de la plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de acoso y, por tanto, cómo un riesgo laboral de carácter psicosocial.

Instauración de un procedimiento para tramitar denuncias recibidas

- i. Este Plan también tiene por objeto establecer un código de actuación para prevenir las conductas prohibidas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que sean formuladas.
- ii. Todas las denuncias que se produzcan en relación con las conductas y situaciones contempladas en este Plan deberán resolverse con arreglo a su procedimiento de actuación, que permite investigar y, en su caso, sancionar, las posibles situaciones de acoso.

Formación y sensibilización a todos los trabajadores y trabajadoras

- i. El presente Plan tiene por objeto también sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de acoso en el entorno laboral, para dotarles de pautas que permitan identificar y detectar situaciones de acoso.

Manifestación expresa de la tolerancia cero de la empresa frente a cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, de trato discriminatorio y acoso digital laboral o ciberacoso.

4. **Ámbito de aplicación**

Este sistema normativo y procedimental afectará a toda la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, a la dirección de los centros y a la titularidad, a los eclesiásticos, voluntariado, y si procede, al personal de las contratadas y subcontratadas que desarrollen su actividad en los organismos de funcionamiento autónomo de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.

En caso de que CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA se dirigirá a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

Como norma interna, tendrá que ser conocida y respetada por toda la organización en su conjunto. Para lo cual se utilizarán los siguientes recursos informativos:

- a. Comunicación inicial individual: La aprobación y entrada en vigor del Código se comunicará a cada integrante de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA mediante un correo electrónico.
- b. Acceso a su contenido: Todo el personal tendrá acceso al texto completo del presente Protocolo y a sus respectivas actualizaciones a través de los medios y canales de comunicación internos de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.
- c. Nuevas incorporaciones: CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA dará a conocer el Protocolo a los nuevos integrantes, a través del manual de acogida.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación y comunicación a la plantilla a través de correo electrónico.

En Astorga, a 16 de diciembre de 2022.

Anexo I. Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

ANEXO I

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Contenido

1. Marco Normativo	10
2. Ámbito de aplicación	11
3. Declaración de Principio. Declaración de tolerancia cero de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.....	12
4. Prácticas de buena convivencia en el entorno laboral	14
5. Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	15
6. Código de actuación ante situaciones de acoso.....	20
La Comisión de prevención del acoso.....	21
El procedimiento formal	23
El procedimiento informal	27
7. Compromiso de información a la Comisión de Seguimiento	28
8. Modificación y Revisión del presente protocolo	29
Modelo de queja o denuncia.	30

1. Marco Normativo

La Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Quitar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución también impone a los poderes públicos, en su artículo 10.1, el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

El Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, ratificado por España, define el acoso por razón de género, como aquella violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Según lo establecido en el art 4.2 ET el trabajador tiene derecho en la relación de trabajo *"al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (...) comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante la "Ley de Igualdad") encomienda a las empresas, como garantes de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"* (art. 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, indica que *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.”

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (organización patronal europea, antes UNICE), UEAPME (asociación europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y EUROCADRES (confederación europea de directivos de todos los sectores), subraya la competencia única del empresario para decidir los cambios organizativos o los procedimientos que la empresa desee establecer para prevenir los supuestos de acoso. Todo ello con independencia de que estos procedimientos se puedan consultar con la plantilla o sus representantes.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo afectará a toda la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, a la dirección de los centros y a la titularidad, a los eclesiásticos, voluntariado, y si procede, al personal de las contratadas y subcontratadas que desarrollen su actividad en los organismos de funcionamiento autónomo de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.

En caso de que CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA no tenga capacidad de aplicar el presente protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable quede fuera de su poder de dirección o influencia, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA se dirigirá a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

Como norma interna, tendrá que ser conocida y respetada por toda la organización en su conjunto.

3. Declaración de Principio. Declaración de tolerancia cero de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA

CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, para fomentar y preservar la dignidad de toda su plantilla, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

De acuerdo con este compromiso, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA declara que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus Derechos Fundamentales.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

Las situaciones de acoso serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran, especialmente de los miembros de la Dirección del centro, que tienen que garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan este tipo de situaciones en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

El acoso en el trabajo es un comportamiento contrario a los valores fundamentales de igualdad expresados en el carácter propio y proyecto de caridad social de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, que garantiza el respeto escrupuloso de los derechos de todas las personas.

Es por ello por lo que CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA se compromete a:

- No permitir ni tolerar en ningún caso comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en el seno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA exige de todas y cada una de las personas que integren su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las cuales se mantengan relaciones por motivos de trabajo (compañeros de trabajo, voluntariado, eclesiásticos, proveedores, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus Derechos Fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a estos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas a tal efecto, así como apoyando a las personas que los sufren.

Por su parte, la dirección de la entidad se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo:

- a. Diseño de un Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- b. Difusión y distribución entre toda la plantilla del presente Protocolo
- c. Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso.
- d. Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.

- e. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del Protocolo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en la presente declaración de principios de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, se contará con la participación y colaboración de la representación legal de la plantilla.

Se garantizará que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios del deber de guardar sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

La Comisión de Seguimiento del plan de igualdad tendrá derecho a recibir información periódica sobre: (i) el número de denuncias recibidas de acoso sexual o por razón de sexo, (ii) de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y (iii) de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto.

4. Prácticas de buena convivencia en el entorno laboral

Con el objeto de conseguir una óptima convivencia en el trabajo, promover las “buenas formas” en la conducta, y de preservar en todo momento la dignidad de las personas, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA:

- a. Promoverá y cuidará que la convivencia interna responda a los valores de igualdad de trato, respecto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- b. Formará a todos los colaboradores en los principios y valores de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, destacando las conductas que no se tolerarán, entre otras:
 - i. Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, etc.
 - ii. Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
 - iii. Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.

- iv. Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas).
 - v. Agresiones físicas, contacto físico deliberados, acercamiento excesivo e innecesario.
 - vi. Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacitados, etc.
 - vii. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.
- c. Exigirá que las relaciones estén gobernadas por el mutuo respeto, el trato educado y las buenas maneras.
 - d. Promoverán la utilización de un lenguaje no sexista.
 - e. Velará por la correcta integración de los nuevos colaboradores que se incorporen y realizará un seguimiento específico para comprobar que efectivamente se produce.

5. Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Previo

En primer lugar, y con carácter previo a definir e identificar las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, debe tenerse en consideración que en función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por el propio empleador, empleadora o sus representantes, eclesiásticos, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.

- Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

Acoso sexual

Se considerará 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Para que un comportamiento tenga la consideración de acoso sexual, no será necesario que las acciones persistan durante un tiempo prolongado, sino que una sola acción impropia bastará para que pueda considerarse acoso sexual.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

1. Un comportamiento de carácter sexual.
2. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

A título de ejemplo, constituirán supuestos de acoso sexual a una persona, siempre que no se trate de situaciones o comportamientos aceptados y consentidos, los siguientes:

1. *Conductas verbales*:
 - a. Comentarios sobre la apariencia o condición sexual.
 - b. Bromas o comentarios sexuales ofensivos u obscenos.

- c. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/ capacidades sexuales.
- d. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- e. Las comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
- f. Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación de este (acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual).
- g. Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i. La participación en la creación de un clima de trabajo negativo para una persona creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual, a través de, por ejemplo, los reiterados comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad (acoso sexual ambiental).

2. *Conductas no verbales:*

- i. Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- ii. El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- iii. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- iv. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- v. Ciberacoso.

3. *Conductas de carácter físico:*

- vi. El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o un acercamiento físico excesivo o innecesario
- vii. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- viii. Cualquier tipo de agresión sexual.

Por el contrario, no constituirán acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a. Hacer manifestaciones apreciativas sobre una persona mientras no tengan componente libidinoso o sexual.
- b. Hacer proposiciones sexuales a quien las acepte y consienta.
- c. Tener relaciones íntimas consentidas, aunque tengan un componente sexual y exista una relación jerárquica asimétrica entre las partes.

Acoso por razón de sexo

Se considerará 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se diferencia del acoso sexual, en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al sexo femenino, las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo tienen su causa en el hecho de ser mujer.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas

con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Se requieren la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- c. Que no se trate de un hecho aislado, pudiendo darse un resultado pluriofensivo por la concurrencia de daño a otros Derechos Fundamentales de la víctima.
- d. La motivación está basada en la condición sexual o circunstancias biológicas, funcionales o históricamente asociadas a su género.

Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso por razón de sexo a una persona, los siguientes:

- a. Infravalorar o despreciar conscientemente y de forma continuada el trabajo de una persona por razón de su sexo.
- b. Dejar sin contenido, total o significativamente, las funciones de una persona por el mero hecho de asumir cargas familiares. Sin embargo, no constituirá acoso por razón de sexo la modificación de las funciones asignadas a una persona cuando esté debida y profesionalmente justificada, aunque tal modificación se produzca en un periodo de reducción de jornada por guarda legal.

- c. Los comportamientos que persigan o produzcan la vejación o humillación de la persona por razón de su condición sexual.
- d. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- e. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- f. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- g. Utilización de humor sexista.
- h. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo.
- i. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- j. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- k. Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.
- l. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- m. Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- n. Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- o. Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

6. Código de actuación ante situaciones de acoso

El presente Código de actuación (en lo sucesivo, el Código) se establece para tramitar cualquier denuncia interna relacionada con las conductas o situaciones descritas en este anexo, regular el procedimiento que deben seguir las denuncias y establecer las consecuencias que de ello se deriven.

La Comisión de prevención del acoso

Misión

- a. La Comisión para la Prevención del Acoso (en lo sucesivo, "la Comisión") es un órgano nombrado por el Equipo de Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA con la facultad exclusiva de prevenir, investigar y resolver las situaciones que puedan detectarse de Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso y acordar las medidas que deban adoptarse.

Composición

- a. La Comisión estará formada por tres miembros con derecho de voz y voto, debiendo procurarse observar el equilibrio de género, siendo que uno de dichos miembros formará parte de la RLT de la Entidad. Cada miembro tendrá a su vez nombrado un suplente, de su misma condición, que deberá sustituirle en los casos de abstención o recusación.
- b. Se nombrará de entre los miembros, una persona Instructora que será la encargada de recibir y canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse.
- c. La designación y sustitución de los miembros de la Comisión y sus suplentes, así como la fijación del plazo de ejercicio del cargo corresponderá al Equipo de Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.
- d. Si lo considera necesario, la Comisión podrá solicitar el asesoramiento de una persona experta en esta materia, externa al centro.

Funciones

- a. La Comisión tendrá la función de: (i) activar el Código cuando tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso; (ii) prestar su colaboración y auxilio a las personas afectadas; (iii) llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados; (iv) resolver y adoptar las medidas que procedan; (v) realizar el seguimiento de las medidas adoptadas, (vi) proponer recomendaciones al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA de la experiencia que

vaya adquiriendo, (vii) trasladar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, la información relativa a los casos de acoso sexual o por razón de sexo con detalle del número de denuncias atendidas, denuncias archivadas, información de los procesos y de su resolución.

Decisiones

- a. La Comisión adoptará sus decisiones por mayoría de votos. Se levantará acta de las reuniones que deberán ser firmadas por todos los asistentes. Tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado en la fase de instrucción. En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso o propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

Principios rectores del procedimiento

- b. Este procedimiento se regirá por los siguientes principios:
 - i. **Celeridad:** el procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días laborables. No obstante, y según las circunstancias de cada caso, la Comisión podrá acortar esta duración o prorrogarla por un plazo adicional de hasta 10 días laborables. En ambos casos, deberá informar al denunciante y al denunciado de los nuevos plazos que establezca.
 - ii. **Simplicidad:** el procedimiento se desarrollará de manera sencilla y sin dilaciones indebidas, procurando alcanzar las conclusiones que procedan con la mayor diligencia.
 - iii. **Confidencialidad:** Las personas involucradas en el procedimiento y las que tengan conocimiento del mismo, deberán guardar confidencialidad sobre toda la información que la Comisión clasifique como sensible. La Comisión podrá adoptar cuantas cautelas considere necesarias para mantener la confidencialidad de la información sensible y la discreción del proceso.
 - iv. **Objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción:** La Comisión hará su trabajo observando los principios de objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción.

- v. **Igualdad, dignidad e intimidad:** El procedimiento garantizará el respeto a la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas. La Comisión garantizará en todo momento la igualdad de derechos de las partes en el proceso de investigación.
- vi. **Custodia de la documentación:** La información y documentación resultante del procedimiento tendrá la consideración de estrictamente confidencial y será custodiada por el órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, en un lugar o archivo seguro, por un período máximo de 4 años.
- vii. **Principio acusatorio:** Todas las denuncias y alegaciones formuladas deberán constar por escrito y estar firmadas por la persona o personas que las realizan.

El procedimiento formal

Denuncia

El procedimiento se pondrá en marcha con la denuncia formulada, a través del Canal de Denuncias y, en todo caso, formulada por: (i) la persona presuntamente afectada por alguna de las conductas prohibidas, o por (ii) cualquier persona que tuviera conocimiento de las mismas o de una situación que pudiera producirlas, o por (iii) algún miembro del Consejo Diocesano de Cáritas o del Equipo de Dirección.

La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información: (i) identificación de las partes denunciada y denunciante y, en su caso, de la víctima, si fuese diferente a esta última; (ii) breve descripción de los hechos y naturaleza del supuesto acoso, con indicación de sus fechas, duración y lugar; (iii) pruebas, posibles testigos y documentos; (iv) cualquier información relevante para la investigación, aportando indicios racionales y veraces de lo ocurrido.

En el caso de que la denuncia haya sido interpuesta de manera indirecta o por terceros, la víctima deberá ratificar la misma como requisito previo para el inicio de las actuaciones, al menos, en lo que se refiere a las propias del procedimiento formal.

La consideración por parte de la Comisión de que los hechos no revisten gravedad, o las conductas pretendidamente prohibidas no están contempladas, permitirá que la Comisión acuerde archivar el procedimiento sin más trámites ni averiguaciones.

Si la Comisión estimara que los hechos denunciados son falsos o la denuncia fuese temeraria o malintencionada, podrá proponer al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA que sea sancionado disciplinariamente al denunciante por entender que se produce una comisión de una falta laboral al entender que se vulnera el derecho al honor y a la propia imagen de la persona denunciada. Igualmente, sucedería cuando los participantes en el procedimiento actúen dolosamente y falten a la verdad.

Dentro del plazo de 5 días laborables siguientes a la Fecha de inicio, la Comisión en pleno o el Instructor, se reunirá con la persona presuntamente afectada por alguna de las conductas prohibidas para: (i) explicarle las normas del presente Código, (ii) comunicarle la composición de la Comisión y (iii) informarle sobre su derecho de recusación.

Serán causa de abstención y, en su caso, de recusación de los miembros de la Comisión, las siguientes: (i) tener amistad o enemistad manifiesta con la persona cuya conducta se investigará o con el denunciante; (ii) tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, en cualquier grado, con la persona investigada o el denunciante, o (iii) estar involucrado, directa o indirectamente, en los hechos investigados.

La Comisión deberá resolver el incidente de abstención o de recusación dentro del plazo de 7 días laborables siguientes a la fecha de inicio. La decisión se notificará inmediatamente al denunciante.

Si la Comisión considera la petición de abstención o recusación, deberá acordar -dentro del plazo de 9 días laborables siguientes a la fecha de inicio- la sustitución de los miembros recusados o que se hayan abstenido por sus respectivos suplentes. En el caso de que las personas que actúan como suplentes también hubieran sido recusadas o se hubieran abstenido, el Equipo de Dirección deberá designar inmediatamente a sus sustitutos.

En cualquier momento del procedimiento y mientras se prolongue, la Comisión podrá decidir la adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en función de la gravedad de la conducta denunciada y de la apariencia de veracidad de los indicios aportados.

La finalidad de dichas medidas será única y exclusivamente facilitar el desarrollo de la investigación, normalizando o evitando que se perjudique el ambiente de trabajo, en la medida de lo posible, durante el tiempo que dure dicha investigación.

La comisión podrá adoptar, entre otras, las medidas cautelares siguientes: (i) la separación física temporal de las personas afectadas, o (ii) en casos de extrema gravedad, la suspensión de empleo del presunto acosador o acosadora en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente (dicha situación no conlleva la pérdida de salario).

Dentro del plazo de 10 días laborables siguientes a la fecha de inicio, el instructor comunicará y dará traslado a la persona o personas denunciadas, a quienes se les informará de su derecho de recusación.

Las personas denunciadas deberán presentar sus alegaciones y proposición de prueba a la Comisión dentro del plazo de 15 días laborables siguientes a la fecha de inicio.

Una vez recibidas las alegaciones de la persona denunciada, la Comisión efectuará un primer análisis de los hechos denunciados, determinando de manera preliminar y en un plazo de 17 días laborables siguientes a la fecha de inicio, la posible gravedad de la conducta denunciada.

Si la Comisión considerase que la situación denunciada carece de gravedad suficiente, ordenará el archivo de la denuncia presentada y lo comunicará por escrito a todas las personas afectadas.

Dentro del plazo de 25 días laborables siguientes a la fecha de inicio, la Comisión investigará los hechos alegados por el denunciante y las alegaciones presentadas por el denunciado, intentando: (i) averiguar la verdad de lo ocurrido y (ii) resolver sobre la responsabilidad del denunciado. Para ello podrá emplear cualquiera de los medios siguientes:

- a. Entrevistas y, en su caso, el careo con las personas afectadas.
- b. Entrevistas con otras personas que pudieran tener conocimiento de los hechos.
- c. Indagación de los hechos a través de los dispositivos de seguridad del centro.
- d. Otras actuaciones legítimas que considere procedentes para averiguar la verdad y la autoría de los hechos denunciados.

Finalizada la investigación, la Comisión analizará todos los datos, informaciones y documentación recibidos durante la misma y tomará una decisión definitiva sobre la cuestión, cuyo contenido y fundamentación se incluirán en un Informe Final de Conclusiones, que deberán emitir y firmar todos

los miembros de la Comisión, dentro del plazo de 30 días laborables siguientes a la fecha de inicio.

El informe contendrá, al menos, los siguientes extremos:

a. **Hechos:**

- i. Identificación de todas las partes afectadas, a saber: denunciante, víctima e infractor.

b. **Decisión:**

- i. Resumen de toda la información analizada, señalando aquella que haya tenido mayor relevancia en las conclusiones del Informe.
- ii. Conclusión sobre la existencia o inexistencia de la Conducta prohibida denunciada.

c. **Medidas.** El Informe debe señalar las medidas que se adoptan para corregir o prevenir la situación o hechos denunciados, así pues:

- i. Si la Comisión aprecia la existencia y autoría de una Conducta Prohibida, podrá acordar que se tomen una, varias o todas las siguientes medidas: (1) la aplicación al denunciado de las medidas disciplinarias que procedan en los términos previstos en las leyes, el convenio colectivo de aplicación y normas de régimen interno, (2) la aplicación de un sistema de tutela intensivo en el área donde se haya producido la situación de acoso, hasta observar que el clima de trabajo es de total normalidad, (3) la implantación de sesiones de formación para todas las personas del área donde se haya producido la situación de acoso, con el fin de favorecer la vuelta a una situación profesional normalizada cuanto antes, o (4) la modificación de las condiciones laborales de la persona afectada que se estimen perjudiciales para su recuperación, por otras que ayuden a superar la situación traumática con la mayor rapidez posible, siempre y cuando sea posible adoptar este tipo de medidas en función de las condiciones laborales concretas, los requerimientos organizativos y la habilitación específica requerida por la inspección educativa.

- ii. Si la Comisión no aprecia la existencia o autoría de una conducta prohibida, podrá acordar, acumulativa o alternativamente, las medidas siguientes: (1) soluciones para resolver las diferencias entre las personas afectadas si, a pesar de no haber existido infracción, puede darse una situación de conflicto personal entre ambas, (2) medidas de tutela en el área donde se haya producido la denuncia, o (3) sesiones de formación para todas las personas del departamento o área en cuestión.
- iii. Si la Comisión aprecia falsedad, temeridad o conducta malintencionada en el denunciante, podrá acordar la aplicación a la persona denunciante de las medidas disciplinarias que procedan en los términos previstos en las leyes, el convenio colectivo que resulte de aplicación y las normas de régimen interno.

Terminación del procedimiento

El procedimiento terminará con el Informe, cuya copia se remitirá a todas las partes afectadas.

Se procederá a informar al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, a la representación legal de la plantilla y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, debiendo respetar todas ellas el deber de guardar sigilo sobre la información recibida.

El órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA queda obligado a cumplir y hacer cumplir las medidas acordadas por la Comisión.

El procedimiento informal

La víctima podrá optar por acudir a esta fase preliminar, cuya finalidad es procurar resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, con ayuda de la mediación acordada por las partes.

La comunicación que motive la apertura del procedimiento informal podrá ser realizada por la víctima, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Esta comunicación estará dirigida a la Comisión de prevención del acoso.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión entrevistará a la persona afectada, pudiendo entrevistar también al presunto acosador/a o a ambas partes y solicitar la intervención de asesor experto.

La víctima podrá tratar, si así lo desea, únicamente con el intermediario o mediador que pudieran designar las partes durante la tramitación del procedimiento.

La duración máxima de este procedimiento será de 7 días laborables a contar desde la fecha de recepción de la denuncia o queja. Finalizado este plazo, la Comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, de las medidas o actuaciones que se estimen convenientes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las partes implicadas.

La Comisión se reserva la potestad de obviar esta fase preliminar, conforme a la complejidad del caso y optar por la tramitación de un procedimiento formal. Del mismo modo, si la persona acosada no queda conforme con la resolución de esta fase podrá iniciar un procedimiento formal.

En el caso de finalizar esta fase preliminar, la Comisión levantará acta de la solución adoptada y se procederá a informar al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, a la representación legal de la plantilla y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, debiendo respetar todas ellas el deber de guardar sigilo sobre la información recibida.

7. Compromiso de información a la Comisión de Seguimiento

El órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA se compromete a informar y dar traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de denuncias que se reciban de acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del Canal de denuncias.

Del mismo modo se facilitará información del número de denuncias archivadas y el motivo de su archivo.

Se facilitará información relativa a los procedimientos, formales y preliminares, llevados a cabo y de la resolución de estos.

El órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA estará atento a las propuestas que, en el seguimiento y evaluación del plan de igualdad se realicen, así como a las medidas que sean negociadas en materia de elaboración y difusión de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación en vista de los resultados analizados.

8. Modificación y Revisión del presente protocolo

- a. El presente Protocolo es un documento vivo que tiene que admitir su adaptación o variación, en función de la evolución de las circunstancias en un futuro. A estos efectos, las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos de este Protocolo.
- b. El órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA en atención al seguimiento realizado, en su caso, por parte de la representación legal de la plantilla y la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad podrá proponer la actualización del presente Protocolo para mejorar la prevención del acoso y adaptarse a los avances que se produzcan.
- c. Del mismo modo el órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA estará atento a los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudieren, o bien producirse, o bien cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.
- d. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse a tal efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación y comunicación a la plantilla a través de correo electrónico.

En Astorga, a 16 de diciembre de 2022.

Modelo de queja o denuncia.

1. Tipología.

Indicar el tipo de conducta que se pone en conocimiento (si se identifica):

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso moral
- Trato discriminatorio
- Acoso digital laboral o ciberacoso

2. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar): _____

3. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio: _____

4. Datos de la persona agresora.

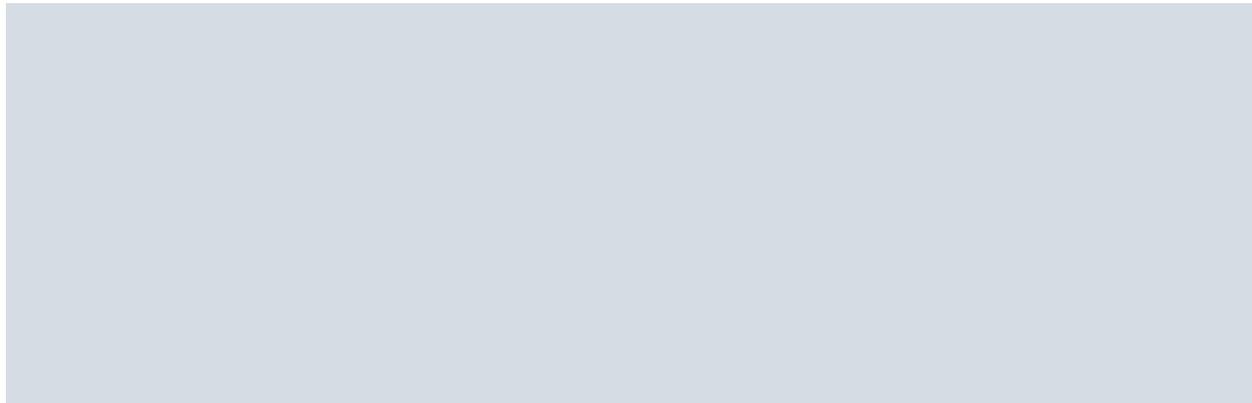
Nombre: _____

Apellidos: _____

Puesto: _____

5. Descripción de los hechos.

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



6. Testigos y/ o pruebas.

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:



Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):



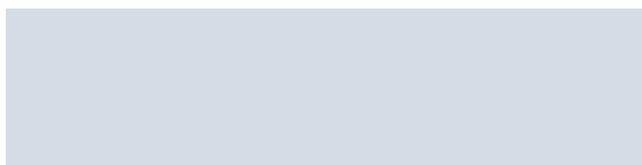
7. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de  (i) frente a  y se inicie el procedimiento previsto en el Plan Integral de Prevención en el entorno laboral.

Localidad y fecha:



Firma de la persona interesada:



Anexo II. Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso

ANEXO II

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DEL
ACOSO MORAL, TRATO
DISCRIMINATORIO Y
ACOSO DIGITAL
LABORAL O
CIBERACOSO



Contenido

1. Marco normativo	35
2. Ámbito de aplicación	36
3. Declaración de Principio. Declaración de tolerancia cero de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.....	36
4. Identificación de las conductas constitutivas de acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso.....	38
5. Código de actuación ante situaciones de acoso.....	42
La Comisión de prevención del acoso.....	42
El procedimiento formal	44
El procedimiento informal	49
6. Modificación y Revisión del presente protocolo	50
Modelo de queja o denuncia.	51

1. Marco normativo

La Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

Según lo establecido en el art 4.2 ET el trabajador tiene derecho en la relación de trabajo *"A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (...) al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (...)"*.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (organización patronal europea, antes UNICE), UEAPME (asociación europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y EUROCADRES (confederación europea de directivos de todos los sectores), subraya la competencia única del empresario para decidir los cambios organizativos o los procedimientos que la empresa desee establecer para prevenir los supuestos de acoso. Todo ello con independencia de que estos procedimientos se puedan consultar con la plantilla o sus representantes.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo afectará a toda la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, a la dirección de los centros y a la titularidad, a los eclesiásticos, voluntariado, y si procede, al personal de las contratadas y subcontratadas que desarrollen su actividad en los organismos de funcionamiento autónomo de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.

En caso de que CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA no tenga capacidad de aplicar el presente protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable quede fuera de su poder de dirección o influencia, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA se dirigirá a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

Como norma interna, tendrá que ser conocida y respetada por toda la organización en su conjunto.

3. Declaración de Principio. Declaración de tolerancia cero de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA

CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, para fomentar y preservar la dignidad de toda su plantilla, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

De acuerdo con este compromiso, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA declara que las actitudes de acoso moral, trato discriminatorio o acoso digital laboral (ciberacoso), representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus Derechos Fundamentales.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

Las situaciones de acoso serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran, especialmente de los miembros de la Dirección del centro, que tienen que garantizar, con los medios a su alcance, que no se

produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

El acoso en el trabajo es un comportamiento contrario a los valores fundamentales de igualdad expresados en el carácter propio y proyecto de caridad social de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, que garantiza el respeto escrupuloso de los derechos de todas las personas.

Es por ello por lo que CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA se compromete a:

- No permitir ni tolerar en ningún caso comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, trato discriminatorio ni acoso digital laboral (ciberacoso).
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en el seno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA exige de todas y cada una de las personas que integren su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las cuales se mantengan relaciones por motivos de trabajo (compañeros de trabajo, voluntariado, eclesiásticos, proveedores, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus Derechos Fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a estos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas a tal efecto, así como apoyando a las personas que los sufren.

Por su parte, la dirección de la entidad se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso moral, trato discriminatorio o acoso digital laboral (ciberacoso):

- f. Difusión y distribución entre toda la plantilla del presente protocolo.
- g. Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso.
- h. Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- i. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del Protocolo.

Se garantizará que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios del deber de guardar sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

4. Identificación de las conductas constitutivas de acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso

Previo

En primer lugar, y con carácter previo a definir e identificar las conductas constitutivas de acoso moral, trato discriminatorio, acoso digital laboral o ciberacoso, debe tenerse en consideración que en función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por el propio empleador, empleadora o sus representantes, eclesiásticos, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizado por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

Acoso moral

Constituye un comportamiento inapropiado y atentatorio para la dignidad de la persona, que se traduce en un continuado y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal o físico o de cualquier otra forma, bien fuera por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en curso de la relación laboral, tendente a lograr su destrucción psicológica, produciendo un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que la persona afectada termine abandonando su puesto de trabajo.

En definitiva, el acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada, potencialmente lesiva y no deseada, y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el empleo (no asignarle tareas, asignarle tareas degradantes, aislarle respecto a sus compañeros y compañeras o comentar su trabajo de forma malintencionada, por ejemplo).

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso moral a una persona, siempre que se produzcan de manera sistemática y repetida en el tiempo, las siguientes prácticas o conductas:

- a. Excluir, ignorar o hacer el vacío a una persona.
- b. Evaluar el trabajo de manera sesgada o desigual, o realizar críticas despectivas sobre el mismo.
- c. Dejar sin ocupación efectiva a una persona o asignarle tareas o trabajos absurdos, imposibles o sin sentido. O bien ocuparla en tareas cuyas exigencias sean significativamente inferiores a las que le corresponden por su capacidad profesional o sus competencias.
- d. Exigir una carga de trabajo insoportable de forma claramente malintencionada, que perjudique o pueda perjudicar la salud de la persona.
- e. Proferir ofensas verbales, insultos o gritos contra una persona.

- f. Realizar críticas y reproches ante cualquier actuación o decisión que una persona adopte en el trabajo.
- g. Cuestionar de forma sistemática las decisiones tomadas por una persona.
- h. Humillar, despreciar o subestimar a una persona frente a otros compañeros o ante terceros, o hacer burla de su vida privada.
- i. Difundir chismorreos y rumores malintencionados sobre una persona.
- j. Imitar de forma habitual la voz, los gestos o las posturas de una persona o asignarle mote, siempre con el ánimo de ridiculizarla.
- k. Entorpecer, sin justificación, las oportunidades de desarrollo profesional de una persona.
- l. Reaccionar contra una persona cuando esté presente una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, para exigir el cumplimiento de una norma interna.

La manifestación ocasional de cualquiera de las conductas descritas en el apartado anterior no constituirá, por sí sola, acoso moral.

Fuera de los supuestos descritos quedarán aquellas situaciones que, a pesar de producir cierta inestabilidad en las relaciones personales, resulten de la dinámica habitual de las relaciones del trabajo, tales como:

- a. la existencia de antipatías o conflictos personales o profesionales;
- b. la discrepancia sobre aspectos laborales (remuneración, promoción, trabajo asignado, etc.), o
- c. la exigencia de mejoras de capacidad o productividad.

Trato discriminatorio

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador o grupo de ellos por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que pueden materializarse en insultos personales, realizar

comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas y conductas similares.

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

Acoso digital laboral o ciberacoso

Se define como una conducta repetitiva y sistemática, mantenida en el tiempo, por la que se agrede u hostiga a la trabajadora o al trabajador a través de mensajes de datos con contenido malintencionado, logrando que se sienta humillado o maltratado en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo.

Se precisa del uso de medios digitales tales como email, Smartphones y redes sociales para perseguir o importunar a una persona atacándole públicamente, controlando su vida social, divulgando información, imágenes o vídeos sobre su persona con el ánimo de dañar su reputación.

El acoso digital puede provenir tanto del interior del lugar de trabajo como del exterior del mismo. Es decir, el autor puede ser tanto un eclesiástico, responsable, compañeros, conocidos; pero también desconocidos, clientes e incluso terceras personas ajenas totalmente al centro.

A modo de ejemplo, constituirán supuestos de acoso digital laboral a una trabajadora o trabajador, siempre que se produzcan de manera sistemática y repetida en el tiempo, las siguientes prácticas o conductas:

- a. Distribuir imágenes o datos delicados en internet.
- b. Dar de alta perfiles en sitios web para estigmatizar o ridiculizar a la persona en cuestión.
- c. Crear perfiles falsos en nombre del trabajador o trabajadora con demandas sexuales.
- d. Usurpar la identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos.
- e. Dar de alta el email de la persona para convertirlo en blanco de spam y contactos con desconocidos.
- f. Acceder al ordenador.

- g. Distribuir falsos rumores sobre un comportamiento reprochable.
- h. Enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuente la persona.
- i. Uso del teléfono móvil como instrumento de acoso.
- j. Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del ciberacosador.

5. Código de actuación ante situaciones de acoso

El presente Código de actuación (en lo sucesivo, el Código) se establece para tramitar cualquier denuncia interna relacionada con las conductas o situaciones descritas en este anexo, regular el procedimiento que deben seguir las denuncias y establecer las consecuencias que de ello se deriven.

La Comisión de prevención del acoso

Misión

- c. La Comisión para la Prevención del Acoso (en lo sucesivo, "la Comisión") es un órgano nombrado por el Equipo de Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA con la facultad exclusiva de prevenir, investigar y resolver las situaciones que puedan detectarse de Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Acoso Moral, Trato Discriminatorio y Acoso digital laboral o ciberacoso y acordar las medidas que deban adoptarse.

Composición

- e. La Comisión estará formada por tres miembros con derecho de voz y voto, debiendo procurarse observar el equilibrio de género, siendo que uno de dichos miembros formará parte de la RLT de la Entidad. Cada miembro tendrá a su vez nombrado un suplente, de su misma condición, que deberá sustituirle en los casos de abstención o recusación.
- f. Se nombrará de entre los miembros, una persona Instructora que será la encargada de recibir y canalizar las quejas o denuncias que puedan producirse.

- g. La designación y sustitución de los miembros de la Comisión y sus suplentes, así como la fijación del plazo de ejercicio del cargo corresponderá al Equipo de Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA.
- h. Si lo considera necesario, la Comisión podrá solicitar el asesoramiento de una persona experta en esta materia, externa al centro.

Funciones

- b. La Comisión tendrá la función de: (i) activar el Código cuando tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso; (ii) prestar su colaboración y auxilio a las personas afectadas; (iii) llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados; (iv) resolver y adoptar las medidas que procedan; (v) realizar el seguimiento de las medidas adoptadas, (vi) proponer recomendaciones al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA de la experiencia que vaya adquiriendo.

Decisiones

- b. La Comisión adoptará sus decisiones por mayoría de votos. Se levantará acta de las reuniones que deberán ser firmadas por todos los asistentes. Tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado en la fase de instrucción. En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso o propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

Principios rectores del procedimiento

- a. Este procedimiento se regirá por los siguientes principios:
 - i. **Celeridad:** el procedimiento tendrá una duración máxima de 30 días laborables. No obstante, y según las circunstancias de cada caso, la Comisión podrá acortar esta duración o prorrogarla por un plazo adicional de hasta 10 días laborables. En ambos casos, deberá informar al denunciante y al denunciado de los nuevos plazos que establezca.

- ii. **Simplicidad:** el procedimiento se desarrollará de manera sencilla y sin dilaciones indebidas, procurando alcanzar las conclusiones que procedan con la mayor diligencia.
- iii. **Confidencialidad:** Las personas involucradas en el procedimiento y las que tengan conocimiento del mismo, deberán guardar confidencialidad sobre toda la información que la Comisión clasifique como sensible. La Comisión podrá adoptar cuantas cautelas considere necesarias para mantener la confidencialidad de la información sensible y la discreción del proceso.
- iv. **Objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción:** La Comisión hará su trabajo observando los principios de objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción.
- v. **Igualdad, dignidad e intimidad:** El procedimiento garantizará el respeto a la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas. La Comisión garantizará en todo momento la igualdad de derechos de las partes en el proceso de investigación.
- vi. **Custodia de la documentación:** La información y documentación resultante del procedimiento tendrá la consideración de estrictamente confidencial y será custodiada por el órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA, en un lugar o archivo seguro, por un período máximo de 4 años.
- vii. **Principio acusatorio:** Todas las denuncias y alegaciones formuladas deberán constar por escrito y estar firmadas por la persona o personas que las realizan.

El procedimiento formal

Denuncia

El procedimiento se pondrá en marcha con la denuncia formulada, a través del Canal de Denuncias y, en todo caso, formulada por: (i) la persona presuntamente afectada por alguna de las conductas prohibidas, o por (ii) cualquier persona que tuviera conocimiento de las mismas o de una situación que pudiera producirlas, o por (iii) algún miembro del Consejo Diocesano de Cáritas o del Equipo de Dirección.

La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información: (i) identificación de las partes denunciada y denunciante y, en su caso, de la

víctima, si fuese diferente a esta última; (ii) breve descripción de los hechos y naturaleza del supuesto acoso, con indicación de sus fechas, duración y lugar; (iii) pruebas, posibles testigos y documentos; (iv) cualquier información relevante para la investigación, aportando indicios racionales y veraces de lo ocurrido.

En el caso de que la denuncia haya sido interpuesta de manera indirecta o por terceros, la víctima deberá ratificar la misma como requisito previo para el inicio de las actuaciones, al menos, en lo que se refiere a las propias del procedimiento formal.

La consideración por parte de la Comisión de que los hechos no revisten gravedad, o las conductas pretendidamente prohibidas no están contempladas, permitirá que la Comisión acuerde archivar el procedimiento sin más trámites ni averiguaciones.

Si la Comisión estimara que los hechos denunciados son falsos o la denuncia fuese temeraria o malintencionada, podrá proponer al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA que sea sancionado disciplinariamente al denunciante por entender que se produce una comisión de una falta laboral al entender que se vulnera el derecho al honor y a la propia imagen de la persona denunciada. Igualmente, sucedería cuando los participantes en el procedimiento actúen dolosamente y falten a la verdad.

Dentro del plazo de 5 días laborables siguientes a la Fecha de inicio, la Comisión en pleno o el Instructor, se reunirá con la persona presuntamente afectada por alguna de las conductas prohibidas para: (i) explicarle las normas del presente Código, (ii) comunicarle la composición de la Comisión y (iii) informarle sobre su derecho de recusación.

Serán causa de abstención y, en su caso, de recusación de los miembros de la Comisión, las siguientes: (i) tener amistad o enemistad manifiesta con la persona cuya conducta se investigará o con el denunciante; (ii) tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, en cualquier grado, con la persona investigada o el denunciante, o (iii) estar involucrado, directa o indirectamente, en los hechos investigados.

La Comisión deberá resolver el incidente de abstención o de recusación dentro del plazo de 7 días laborables siguientes a la fecha de inicio. La decisión se notificará inmediatamente al denunciante.

Si la Comisión considera la petición de abstención o recusación, deberá acordar -dentro del plazo de 9 días laborables siguientes a la fecha de inicio- la sustitución de los miembros recusados o que se hayan abstenido por sus

respectivos suplentes. En el caso de que las personas que actúan como suplentes también hubieran sido recusadas o se hubieran abstenido, el Equipo de Dirección deberá designar inmediatamente a sus sustitutos.

En cualquier momento del procedimiento y mientras se prolongue, la Comisión podrá decidir la adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en función de la gravedad de la conducta denunciada y de la apariencia de veracidad de los indicios aportados.

La finalidad de dichas medidas será única y exclusivamente facilitar el desarrollo de la investigación, normalizando o evitando que se perjudique el ambiente de trabajo, en la medida de lo posible, durante el tiempo que dure dicha investigación.

La comisión podrá adoptar, entre otras, las medidas cautelares siguientes: (i) la separación física temporal de las personas afectadas, o (ii) en casos de extrema gravedad, la suspensión de empleo del presunto acosador o acosadora en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente (dicha situación no conlleva la pérdida de salario).

Dentro del plazo de 10 días laborables siguientes a la fecha de inicio, el instructor comunicará y dará traslado a la persona o personas denunciadas, a quienes se les informará de su derecho de recusación.

Las personas denunciadas deberán presentar sus alegaciones y proposición de prueba a la Comisión dentro del plazo de 15 días laborables siguientes a la fecha de inicio.

Una vez recibidas las alegaciones de la persona denunciada, la Comisión efectuará un primer análisis de los hechos denunciados, determinando de manera preliminar y en un plazo de 17 días laborables siguientes a la fecha de inicio, la posible gravedad de la conducta denunciada.

Si la Comisión considerase que la situación denunciada carece de gravedad suficiente, ordenará el archivo de la denuncia presentada y lo comunicará por escrito a todas las personas afectadas.

Dentro del plazo de 25 días laborables siguientes a la fecha de inicio, la Comisión investigará los hechos alegados por el denunciante y las alegaciones presentadas por el denunciado, intentando: (i) averiguar la verdad de lo ocurrido y (ii) resolver sobre la responsabilidad del denunciado. Para ello podrá emplear cualquiera de los medios siguientes:

- d. Entrevistas y, en su caso, el careo con las personas afectadas.
- e. Entrevistas con otras personas que pudieran tener conocimiento de los hechos.
- f. Indagación de los hechos a través de los dispositivos de seguridad del centro.
- g. Otras actuaciones legítimas que considere procedentes para averiguar la verdad y la autoría de los hechos denunciados.

Finalizada la investigación, la Comisión analizará todos los datos, informaciones y documentación recibidos durante la misma y tomará una decisión definitiva sobre la cuestión, cuyo contenido y fundamentación se incluirán en un Informe Final de Conclusiones, que deberán emitir y firmar todos los miembros de la Comisión, dentro del plazo de 30 días laborables siguientes a la fecha de inicio.

El informe contendrá, al menos, los siguientes extremos:

- a. **Hechos:**
 - i. Identificación de todas las partes afectadas, a saber: denunciante, víctima e infractor.
- b. **Decisión:**
 - i. Resumen de toda la información analizada, señalando aquella que haya tenido mayor relevancia en las conclusiones del Informe.
 - ii. Conclusión sobre la existencia o inexistencia de la Conducta prohibida denunciada.
- c. **Medidas.** El Informe debe señalar las medidas que se adoptan para corregir o prevenir la situación o hechos denunciados, así pues:
 - i. Si la Comisión aprecia la existencia y autoría de una Conducta Prohibida, podrá acordar que se tomen una, varias o todas las siguientes medidas: (1) la aplicación al denunciado de las medidas disciplinarias que procedan en los términos previstos en las leyes, el convenio colectivo de aplicación y normas de régimen interno, (2) la aplicación de un sistema de tutela intensivo en el área donde se haya producido la situación de

acoso, hasta observar que le clima de trabajo es de total normalidad, (3) la implantación de sesiones de formación para todas las personas del área donde se haya producido la situación de acoso, con el fin de favorecer la vuelta a una situación profesional normalizada cuanto antes, o (4) la modificación de las condiciones laborales de la persona afectada que se estimen perjudiciales para su recuperación, por otras que ayuden a superar la situación traumática con la mayor rapidez posible, siempre y cuando sea posible adoptar este tipo de medidas en función de las condiciones laborales concretas, los requerimientos organizativos y la habilitación específica requerida por la inspección educativa.

- ii. Si la Comisión no aprecia la existencia o autoría de una conducta prohibida, podrá acordar, acumulativa o alternativamente, las medidas siguientes: (1) soluciones para resolver las diferencias entre las personas afectadas si, a pesar de no haber existido infracción, puede darse una situación de conflicto personal entre ambas, (2) medidas de tutela en el área donde se haya producido la denuncia, o (3) sesiones de formación para todas las personas del departamento o área en cuestión.
- iii. Si la Comisión aprecia falsedad, temeridad o conducta malintencionada en el denunciante, podrá acordar la aplicación a la persona denunciante de las medidas disciplinarias que procedan en los términos previstos en las leyes, el convenio colectivo que resulte de aplicación y las normas de régimen interno.

Terminación del procedimiento

El procedimiento terminará con el Informe, cuya copia se remitirá a todas las partes afectadas.

Se procederá a informar al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, debiendo respetar todas ellas el deber de guardar sigilo sobre la información recibida.

El órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA queda obligado a cumplir y hacer cumplir las medidas acordadas por la Comisión.

El procedimiento informal

La víctima podrá optar por acudir a esta fase preliminar, cuya finalidad es procurar resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, con ayuda de la mediación acordada por las partes.

La comunicación que motive la apertura del procedimiento informal podrá ser realizada por la víctima, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Esta comunicación estará dirigida a la Comisión de prevención del acoso.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión entrevistará a la persona afectada, pudiendo entrevistar también al presunto acosador/a o a ambas partes y solicitar la intervención de asesor experto.

La víctima podrá tratar, si así lo desea, únicamente con el intermediario o mediador que pudieran designar las partes durante la tramitación del procedimiento.

La duración máxima de este procedimiento será de 7 días laborables a contar desde la fecha de recepción de la denuncia o queja. Finalizado este plazo, la Comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, de las medidas o actuaciones que se estimen convenientes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las partes implicadas.

La Comisión se reserva la potestad de obviar esta fase preliminar, conforme a la complejidad del caso y optar por la tramitación de un procedimiento formal. Del mismo modo, si la persona acosada no queda conforme con la resolución de esta fase podrá iniciar un procedimiento formal.

En el caso de finalizar esta fase preliminar, la Comisión levantará acta de la solución adoptada y se procederá a informar al órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA y a la persona responsable de prevención de riesgos

laborales, debiendo respetar todas ellas el deber de guardar sigilo sobre la información recibida.

6. Modificación y Revisión del presente protocolo

- e. El presente Protocolo es un documento vivo que tiene que admitir su adaptación o variación, en función de la evolución de las circunstancias en un futuro. A estos efectos, las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos de este Protocolo.
- f. El órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA podrá proponer la actualización del presente Protocolo para mejorar la prevención del acoso y adaptarse a los avances que se produzcan.
- g. Del mismo modo el órgano de gobierno de CÁRITAS DIOCESANA DE ASTORGA estará atento a los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudieren, o bien producirse, o bien cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.
- h. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse a tal efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su publicación y comunicación a la plantilla a través de correo electrónico.

En Astorga, a 16 de diciembre de 2022.

Modelo de queja o denuncia.

8. Tipología.

Indicar el tipo de conducta que se pone en conocimiento (si se identifica):

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso moral
- Trato discriminatorio
- Acoso digital laboral o ciberacoso

9. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar): _____

10. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio: _____

11. Datos de la persona agresora.

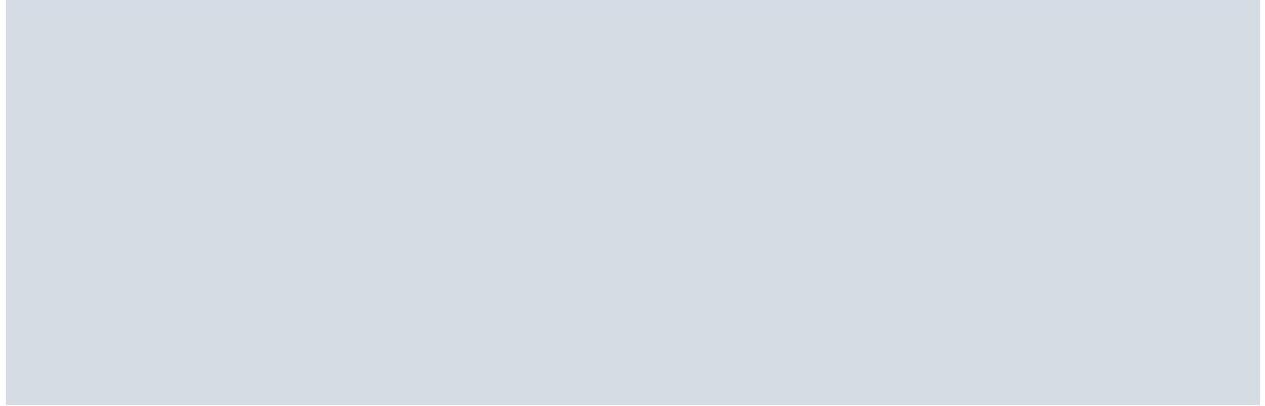
Nombre: _____

Apellidos: _____

Puesto: _____

12. Descripción de los hechos.

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



13. Testigos y/ o pruebas.

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:



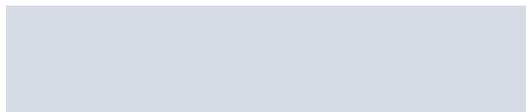
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):



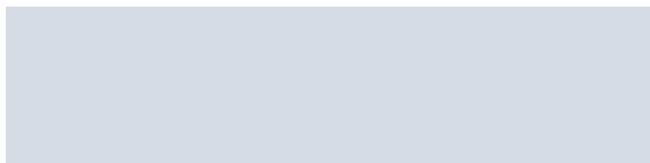
14. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de  (ii) frente a  y se inicie el procedimiento previsto en el Plan Integral de Prevención en el entorno laboral.

Localidad y fecha:



Firma de la persona interesada:



ⁱ Si se identifica, indicar la tipología de la conducta que se pone en conocimiento: acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, trato discriminatorio o ciberacoso.