



OBJETIVOS DEL PLAN

1. Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo.
2. La defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como garantizar la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.
3. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
4. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de AFDA y la conciliación de su vida personal y profesional.
5. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

DEFINICIÓN DEL ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de AFDA.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entró en vigor con fecha 2 de enero de 2021 aprobado por la Comisión de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

Se detalla a continuación algunos de los principales aspectos contenidos en el mismo:

Definiciones

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

a. **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, creencias, orientación sexual y el estado civil. Este principio se aplicará en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, las relaciones laborales, la comunicación y la prevención del acoso.

b. **Discriminación directa e indirecta:**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

c. **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

d. **Acciones positivas:** son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

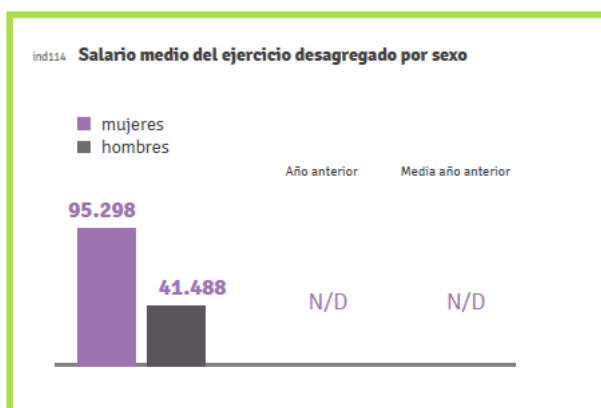
e. **Indemnidad frente a represalias:** es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Diagnóstico situación actual

Se exponen a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género y nivel dentro de AFDA en el diagnóstico del año 2021, así como las conclusiones a las que se ha llegado.

La distribución de plantilla por género en las diferentes áreas o departamentos de AFDA es la siguiente:

	Mujeres	Hombres
Psicólogxs sanitarixs	10	3
Trabajadorxs sociales	1	1
Administración	3	0
Limpieza	1	0
Junta Directiva	2	1
TOTAL	17	5



La distribución de plantilla en AFDA se inclina a favor de las mujeres, el 77% de la plantilla son mujeres. Los datos cuantitativos muestran un equilibrio en las categorías profesionales de mandos intermedios y directivos.

Revisión del diagnóstico

La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de AFDA y, al menos, cada cuatro años o siempre que las partes lo acuerden.

MATERIAS Y PLANES DE ACTUACIÓN

Después de realizar el diagnóstico, se pueden establecer actuaciones básicas y medidas de acción positivas presididas por la idea de homogeneidad y coherencia. La actuación e implantación de las medidas deberá ajustarse a las circunstancias de cada ámbito.

Se establecen las actuaciones básicas en las siguientes materias:

1. Selección y reclutamiento

a. **Objetivo:** Fomentar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, como forma de obtener su plena realización personal y su reconocimiento social.

b. **Contenido y fases del proceso:** Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se les garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso así como a la información personal transmitida.

c. **Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida:** Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales.

d. **Publicación de la oferta y recepción de candidaturas:** Eliminar en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.

e. **Proceso de entrevistas:** Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos iniciales con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección. No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.

f. **Pruebas de actitud:** Utilizar pruebas específicas para analizar cada una de las aptitudes que se describen en el perfil.

g. **Elección de la candidatura finalista:** Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las

decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.

En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

Indicadores:

- 100% de ofertas publicadas respeten los criterios de igualdad, en cuanto lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos o candidatas presentados en cada ámbito (sector de actividad o centro de trabajo) y relacionarlos con los catos de incorporaciones.

1.Formación

El desarrollo profesional es básico para el crecimiento de AFDA y favorece la empleabilidad de todo el personal. En este sentido, es clave para AFDA promover y garantizar la igualdad de oportunidades en este proceso.

a.Contenido y fases del proceso:

Plan de Formación: Elaborar en base al proceso de detección de necesidades colectivas e individuales un plan de formación accesible a todos los trabajadores y trabajadoras para desarrollar sus competencias y para llevar a cabo las estrategias de AFDA.

Difusión de formación disponible: Dar a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal.

Diseño de la acción formativa: Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

b. **Seguimiento de la formación:** Analizar valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.

Indicadores:

- Horas de formación recibidas por: género, edad, dentro y fuera de horas, puesto desempeñado.
- El porcentaje de plan de formación realizado en el plazo establecido.

3. Comunicación

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, AFDA, continuará con su política de difundir este plan a través de los medios que AFDA dispone.

La comunicación y difusión a la plantilla y, en especial, a las personas que dirigen y gestionan equipos de trabajo, se hará teniendo en cuenta que el principal objetivo de la misma es la prevención de acciones que vayan contra el principio de igualdad de oportunidades. Especial atención se dará a la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Se establece el compromiso de evitar el lenguaje sexista en las comunicaciones y eventos internos.

La comunicación no sexista alcanzará a todos los niveles organizativos, y se vigilarán específicamente las comunicaciones en medios publicitarios; correspondencia interna, en la web, en relación a las empresas que presten servicios directos en AFDA.

4. Promoción

a. **Perfil de la persona requerida:** En base a la definición del puesto y al detalle de las necesidades que se deben cubrir, ya sea una posición vacante o de nueva creación, se define el perfil de la persona requerida garantizando la no discriminación por razones de género u otra circunstancia personal y sólo de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.

b. **Publicación y aprobación de la vacante:** Publicar la vacante en los medios internos previstos para ello, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Eliminar en la redacción y publicación cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas, cuidando la imagen, el lenguaje y evitando estereotipos.

c. **Proceso selección de candidaturas:** Estudio de las candidaturas contrastando si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos del puesto vacante y son coherentes con el desarrollo de su carrera profesional en tiempo y nivel de competencia.

No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto vacante.

d. **Elección de la candidatura finalista:** Los criterios de elección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas. En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.

Indicadores:

- El 100% de ofertas internas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto lenguaje, estereotipos e imágenes.

- Candidatos, candidatas y finalistas por género y edad.

5. Prevención de Riesgos

a. **Objeto:** Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

b. **Contenido y fases del proceso:** Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes. Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.

Indicadores:

- Accidentes e incidentes por género
- Enfermedad profesional por género
- Porcentaje de evaluaciones revisadas desde la perspectiva de género

6. Prevención del acoso

Este procedimiento se recoge en el Anexo II del presente Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Número de casos de acoso presentados y resueltos.

7. Conciliación Laboral

a. **Objeto:** Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión desde su contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

b. **Contratación y acogida:** Garantizar que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándonos de su comprensión. Estudiar con antelación las situaciones diversas que pueda tener el personal contratado a fin de que su adaptación sea lo más favorable posible. Así mismo, prever la adaptación entre el sistema organizativo y funciones técnicas de trabajo y las características personales y familiares del candidato.

Indicadores:

- Inventario de medidas de conciliación y análisis de personal que se acoge a las mismas.
- Desglosar por sexo y edad.

8. Víctimas de violencia de género

a. **Objeto y definición:** Proteger a las trabajadoras que sufran violencia de género.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este plan la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

b. **Contenido:**

Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Suspensión del contrato: El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Extinción del contrato: El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, sin necesidad de preaviso alguno.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Seguimiento y evaluación

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medias del Plan de Igualdad en los términos que seguidamente se establece.

Las medidas que en el Plan de Igualdad se establecen tienen vocación cambiante, variable y dinámico, estableciéndose que con carácter anual se realizará un informe de evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar la consecución de los objetivos y establecer estrategias para el año natural siguiente.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas en él contenidas, así como de los establecidos, se efectuará a través de la Comisión de Igualdad, que tal como se establece en su Reglamento, una vez aprobado el Plan de Igualdad ejercerá, asimismo, las funciones de Comisión de Seguimiento.

Anexo II: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO

El presente protocolo forma parte integrante del Plan de Igualdad. Se relaciona mediante un anexo propio atendiendo a la relevancia del contenido incluido en el mismo.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores manifiestan su rechazo rotundo ante este tipo de comportamientos, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, así como comprometiéndose a la adopción y aplicación de las medidas y actuaciones necesarias para garantizar y mantener entornos laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo, donde se respete la dignidad de la persona y se facilite el desarrollo de las mismas.

Por otra parte, resulta esencial destacar uno de los principios contenidos en la declaración de principios: la corresponsabilidad. Principio a través del cual todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Asimismo, es responsabilidad de todas las personas que forman parte de la organización con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse. Destacar de manera especial, el papel que las personas con puestos directivos o con equipos a su cargo, deben de tener a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

El presente protocolo contiene una declaración de principios y nueve capítulos: ámbito de aplicación, objetivos, definición de conductas y formas de manifestación, medidas preventivas, procedimiento de intervención, régimen disciplinario y sancionador, medidas complementarias, sistemas de comunicación y difusión y normativa aplicable. Asimismo, se incorpora una disposición final, así como un anexo con un formulario de denuncia.

A continuación se concretan algunos aspectos esenciales del mismo. El contenido íntegro del mismo es accesible para todos los trabajadores, destacamos algunos de ellos: portal del Empleado/zona privada en la página Web de AFDA, manual de acogida, entre otros.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial

Será de aplicación en todo el territorio autonómico

Ámbito funcional

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

Ámbito personal

Deberá observarse por la totalidad del personal incluido en los ámbitos territorial y funcional.

Ámbito temporal

El presente protocolo entró en vigor con fecha 2 de enero de 2012¹ y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2025.

Objetivos

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

DEFINICIÓN DE CONDUCTAS Y FORMAS DE MANIFESTACIÓN

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, de

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

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

Acoso sexual ambiental: comportamiento/s o actitud/es de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

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

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Las comunicaciones (llamadas telefónicas, cartas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas.
- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios, etc.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno

intimidatorio, degradante u ofensivo, de conformidad con lo establecido en el Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

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

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

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

Entre otros comportamientos, pueden constituir tales conductas acosadoras:

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

Acoso psicológico

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

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

- Ataques a la víctima con medidas organizativas
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima

- Ataques a la vida privada de la víctima
- Amenazas de violencia física
- Ataques a las actitudes de la víctima
- Agresiones verbales
- Rumores

Trato discriminatorio

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

Medidas preventivas:

a. **Elaboración de un decálogo de conducta o código de buenas prácticas:** Con posterioridad a la aprobación del presente protocolo, se elaborará por el personal técnico que designe al efecto, un decálogo de conducta o código de buenas prácticas.

Decálogo que se facilitará a cada persona de nueva incorporación junto con el manual de acogida, informándose de su contenido.

Asimismo se hará llegar a todas las personas empleadas en la organización a través de los medios que se estimen más pertinentes para su difusión.

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

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

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

e. **Evaluación y seguimiento periódico del funcionamiento e implantación del protocolo:** La Comisión de Igualdad de AFDA, se encargará de velar por el efectivo cumplimiento del presente protocolo, así como de cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones.

Procedimiento de intervención/actuación

Principios rectores:

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

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

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

d. **Prioridad y tramitación urgente (celeridad):** Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

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

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

g. **Prohibición expresa de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

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

Procedimiento previo

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

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

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

Procedimiento formal

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

1ª Fase. Iniciación del procedimiento:

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

En dicha denuncia deberá hacerse constar los siguientes aspectos:

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

La denuncia podrá ser formulada directamente por la persona presuntamente acosada, por el personal supervisor, responsables, representantes legales de los/as trabajadores/as o en su caso, por los compañeros/as de trabajo conocedores/as de dicha situación.

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

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

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

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

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

2ª Fase. Investigación:

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

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

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

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

De todas las sesiones de la instrucción se levantará acta del desarrollo de la reunión y de las alegaciones formuladas, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes (instructor/a, denunciantes, denunciados/as, testigos y/o comparecientes).

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

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

3ª Fase. Resolución del procedimiento:

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

- Sobreseimiento. En el caso de que se considere que los hechos no han resultado suficientemente acreditados o probados.
- Procedimiento disciplinario. Si quedara acreditada la veracidad de los hechos descritos, se incoará procedimiento sancionador contra la persona acosadora y aquellas otras medidas correctoras que se valoraren necesarias.
- Adopción de medidas de mejora. Corresponderá a la Dirección del área junto con la Dirección del Departamento de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias pertinentes. La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y a la persona denunciada.

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

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

a. Régimen disciplinario y sancionador: La constatación de la existencia de cualquiera de las conductas constitutivas de acoso, tendrá la consideración de falta muy grave (artículo 81 bb)), dando lugar a la imposición de una sanción de conformidad en el artículo 82 c) del V Convenio Colectivo Interprovincial de AFDA.

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

- Gravedad de los hechos
- Reincidencia

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

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

c. **Medidas complementarias**

- **Asesoramiento social.** Desde el Centro de Apoyo Social (CAS) se prestará orientación e información en los casos que así se demande por parte de la víctima.
- **Asistencia psicológica.** Se ofrecerá asistencia psicológica para la víctima, si así fuese demandado por la víctima.
- **Asesoramiento jurídico.** A demanda de la víctima recibirá el asesoramiento jurídico necesario, en el caso de que solicite información sobre cualesquiera otras acciones que pudiera interponer ante instancias externas a la entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, pudiesen corresponder.

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

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

Como disposición final se establece que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la entidad, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan. Este Protocolo podrá ser modificado conforme a normas legales o convencionales que le pudieran afectar.

Anexo V: PROCEDIMIENTO PÉRDIDA COMPETENCIAS DE CALIDAD Y EFICACIA

Se establece el siguiente procedimiento que regula la pérdida de las competencias de calidad y eficacia:

1. Para que el trabajador pueda dejar de percibir dichas competencias, el responsable le advertirá de forma verbal, en presencia de un representante legal de los trabajadores. Si después de dos advertencias verbales el trabajador continúa con su actitud, el responsable del centro lo hará constar en un parte de incidencias en presencia del trabajador y del representante de los trabajadores. La copia del parte de incidencias se entregará al trabajador y a su representante mediante un recibí.
2. Si el trabajador persiste en su actitud pasados 15 días, el responsable lo volverá hacer constar por escrito mediante el procedimiento descrito en el párrafo anterior, y comunicará al trabajador y al representante legal de los trabajadores que realizará una solicitud de pérdida de cualquiera de los pluses ante el director del área.
3. El director de área elaborará un informe sobre los hechos acaecidos que trasladará a la Comisión de Seguimiento.
4. Los representantes de los trabajadores de la Comisión de Seguimiento, una vez recibido el informe del director de área correspondiente, se reunirán con el trabajador implicado y su representante legal para constatar los hechos, pudiendo alegar por escrito lo que estime pertinente.
5. La Dirección convocará a la Comisión de Seguimiento para analizar los escritos presentados sobre los hechos acaecidos. Una vez analizados estos y cuando los miembros de la comisión estén de acuerdo en los mismos, la dirección aplicará la pérdida de cualquiera de los pluses para el mes correspondiente. Para aplicar una nueva pérdida de cualquiera de los pluses se deberá comenzar el procedimiento anteriormente descrito. En ningún caso, la pérdida de cualquiera de los pluses tendrá una duración superior a seis meses dentro del año natural.
6. Dicha Comisión se reunirá una vez al mes cuando haya aplicaciones de la pérdida de los pluses.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por miembros de la Comisión Negociadora del Convenio en vigor, y por los representantes de los centros, entidades y empresas adheridas. Dicha representación será repartida de la siguiente manera, tres por parte de la Dirección, y tres por parte de los representantes legales de los trabajadores, dentro de los cuales tendrá que haber dos en representación de los trabajadores de AFDA y uno en representación de los trabajadores del centro correspondiente.

A la finalización del primer año de vigencia del presente Convenio, se realizará una evaluación por parte de la Comisión de Seguimiento de la aplicación de los pluses de eficacia y calidad. Si se pone de manifiesto la ineficacia de dicha aplicación, se procederá a la revisión de la misma.