

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN
Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO MORAL, ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
SEXO, POR ORIENTACIÓN
SEXUAL, IDENTIDAD O
EXPRESIÓN DE GÉNERO
O CUALQUIER TIPO DE
DISCRIMINACIÓN EN EL
ÁMBITO LABORAL EN
ARANNOVA**



01

OBJETO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A través del presente Protocolo, ARAGÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA S.L.L. (ARANOVA) manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en la organización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género, así como cualquier otra discriminación o acoso en el ámbito laboral. Para ello, a través del siguiente Protocolo, establecemos la metodología y procedimiento de actuación para la prevención, detección y actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquier tipo de acoso en el entorno de trabajo.

En nuestro empeño por salvaguardar la seguridad e integridad de quienes forman parte de nuestra organización, nos comprometemos a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal, así como un medio laboral saludable física y psíquicamente.

Al amparo del poder de dirección y control de la actividad laboral, reconocido en el artículo 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, desde la dirección de la empresa se ha impulsado la elaboración de este Protocolo, subrayando nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus modalidades y estableciendo la obligación de todas las personas

que forman parte de la organización, de trabajar por la prevención y erradicación de las conductas de acoso, así como colaborar en los procedimientos de denuncia y resolución. Para ello declaramos a través de la presente, que no se tolerarán situaciones de hostigamiento en el seno de la organización, comprometiéndonos a consolidar un entorno laboral en el que las personas trabajen en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Responsabilizándonos asimismo de informar de su aplicación a todo el personal que presta servicios en nuestra organización, sea propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con ARANOVA, tales como personas en formación, etc.

Por lo tanto, desarrollamos el presente Protocolo incluyendo medidas preventivas (códigos de buenas prácticas y ética empresarial, acciones formativas y campañas informativas), tipificando las conductas constitutivas de acoso y estableciendo el procedimiento interno a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

Asumiendo la responsabilidad de adoptar una actitud proactiva para eliminar cualquier situación de este

tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándonos en la normativa legal vigente.

En esta misma línea, aseguramos un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de las partes implicadas.

Englobamos igualmente en este protocolo, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación, identidad sexual, salud, edad, lengua, clase social, opinión, religión o creencias, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- Rechazamos de forma contundente, cualquier tipo de hostigamiento en el ámbito laboral y declaramos expresamente intolerable cualquier forma o modalidad del mismo.

- Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación: Asimismo deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

- Tienen también derecho a que se garantice que, las denuncias sobre este tipo de acciones, se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este protocolo.

- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario.

En Zaragoza a 15 de septiembre de 2022



Pablo Sánchez Gálvez
CEO de ARANOVA

02

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES

El presente Protocolo será de aplicación en la organización, con independencia de la relación laboral con la misma (independientemente del tipo de contrato, puesto de trabajo, categoría profesional, etc.)

También será de aplicación para los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Asimismo, también es de aplicación para cualquier persona o entidad que mantenga otro tipo de relación con la empresa tales como: clientela, empresas proveedoras de bienes y/o servicios, empresas colaboradoras, contratistas, alumnado en prácticas, aspirantes a puesto de trabajo, etc.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a ARANOVA, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que establezca su Protocolo.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso (cualquiera que sea su manifestación) que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

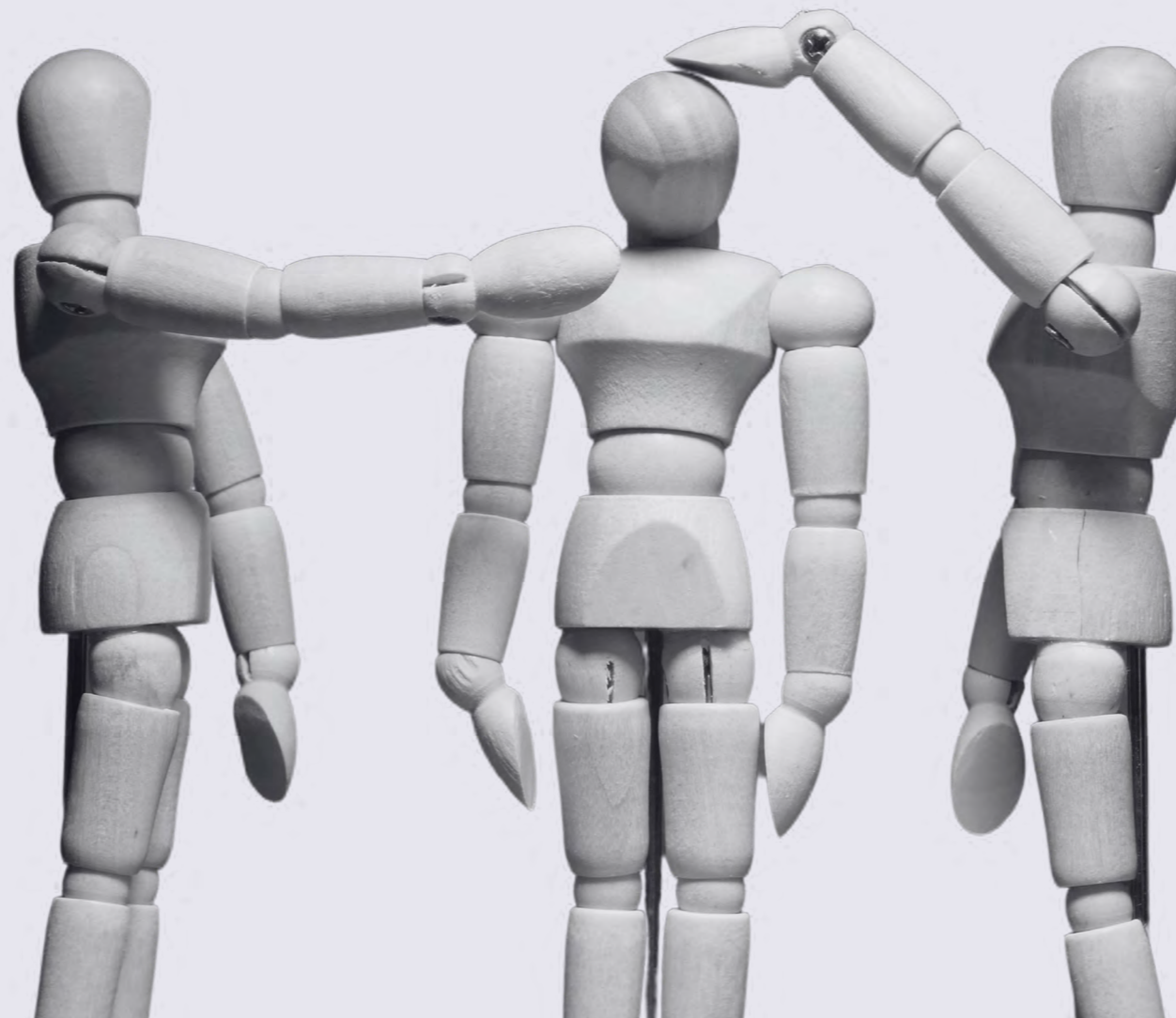
a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de desempeño de la actividad laboral;

b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso, donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Quedan excluidos aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones laborales y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto. En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.



03

REFERENCIAS NORMATIVAS

En lo que respecta al acoso laboral y en especial al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en el trabajo, debemos tomar en consideración la normativa internacional, europea, estatal y autonómica.

La igualdad entre el hombre y la mujer y la prohibición de discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) ha desempeñado un papel fundamental como pionera en la defensa de los derechos de igualdad, no discriminación, la salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la intimidad. Derechos garantizados en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, y donde se establece que toda persona tiene derecho a las libertades enumeradas «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» (artículo 2).

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, de 18 de diciembre de 1979, de la ONU, establece el principio de no discriminación y proclama que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, y que insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama». Definiendo en su artículo 1 la «discriminación contra la mujer» entendida como «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera». Haciendo referencia específica, en su artículo 11, a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Asimismo, la **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución **48/104/1993**, de 20 de diciembre de 1993, define la «violencia contra la mujer» y ofrece una descripción, en los artículos 1 y 2, sobre en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en qué se ejerce esta violencia.

En esta misma línea, la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el 15 de septiembre de 1995, esboza doce ámbitos críticos que constituyen obstáculos para la igualdad de género, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las Naciones Unidas y los grupos de la sociedad civil deben llevar a cabo para hacer de los derechos humanos de las mujeres y minorías una realidad.

Partiendo de la DUDH, en mayo de 2007 se firman los **Principios de Yogyakarta**, que establecen en su Principio Nº 2 los «Derechos a la igualdad y la no discriminación» y decretan que los Estados adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella define para sí (Principio Nº3).

Específicamente en referencia al acoso laboral, es de obligada referencia el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, 1958. Que establece que el término discriminación comprende «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

Considera el acoso sexual en el lugar de trabajo una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, así como propone medidas para combatirla la Recomendación Núm. 19, de 29 de enero de 1992, de la Oficina de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre violencia en el lugar de trabajo.

Más reciente es el **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso**, 2019, recientemente ratificada por España y que entrará en vigor el 25 mayo 2023.

En el ámbito de la Unión Europea, son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. Inspirada en la DUDH, el Consejo de Europa adopta el 4 de noviembre de 1950, el **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales**, más conocido como la **Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH)**, que en su artículo 14 habla expresamente de prohibición de la discriminación «sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

Desde la **Directiva 76/2007/CEE** del Consejo de 9 de febrero de 1976, de **Igualdad de trato entre hombres y mujeres**, modificada por la **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La **Resolución del Consejo de la Comisión Europea de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo**, que pretende proporcionar una orientación práctica al empresariado, sindicatos, trabajadores y trabajadoras para prevenir el acoso sexual.

En el artículo 1 del **Protocolo Adicional a la Carta Social Europea** (Consejo de Europa, 1988) se recoge el «derecho a la igualdad de oportunidades de trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo».

En lo que respecta a normativa sobre discriminación por razón de sexo, el **Plan de Acciones Positivas a Favor de las Mujeres**, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva y tiene como objetivo reforzar la lucha contra el acoso sexual del que son víctimas muchas mujeres en sus puestos de trabajo. Dicho plan engloba varios documentos y declaraciones entre las que destaca: La **Recomendación de la Comisión la protección de la dignidad de la mujer 92/131/CEE**, y el hombre en el trabajo y el **Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual en el puesto de trabajo**.

Posteriormente, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2010/C 83/02**, firmada en Niza el 30 de marzo de 2000, en su artículo 21 introduce por primera vez el término de orientación sexual entre los supuestos de discriminación «Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual».

A partir de entonces, distintas Directivas y Recomendaciones Europeas han marcado como línea estratégica la implicación de los distintos agentes sociales en la prevención y erradicación del acoso, entre las que destaca la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo (2001/2339)**. Dicha resolución recomienda a los poderes públicos la puesta en práctica de políticas de prevención eficaces y la definición de procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

En esa línea, la **Directiva marco 2000/78/CE**, 27 de noviembre de 2000, **para la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación**, establece un marco general para garantizar la igualdad de trato en el lugar de trabajo de las personas de la Unión Europea (UE), incluyendo la orientación sexual entre los motivos de no discriminación.

También, la **Directiva 2002/73/CE**, refundida posteriormente, en la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tiene como objetivo consolidar varias directivas sobre igualdad de género simplificando, modernizando y mejorando la legislación de la Unión Europea (UE) en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo.

Cabe destacar la **Directiva 2004/113/CE** por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Asimismo, la Comunicación [COM (2007) 686 final] de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, por la que se transmite el **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el tra-**

bajo, suscrito en el año 2007, proporciona un marco pragmático que permite identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia laborales. Tiene como objetivo aumentar el conocimiento y la comprensión de las personas empleadoras, trabajadoras y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo y proporcionar un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

De igual manera, las **Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y acoso de terceros relacionados con el trabajo**, suscritas en 2010, tienen como objetivo garantizar que en cada lugar de trabajo exista una política orientada a los resultados que aborde el tema de la violencia ejercida por terceros. Las directrices establecen las medidas prácticas que pueden adoptar las personas empleadoras, los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes sindicales para reducir, prevenir y mitigar problemas.

Así mismo, cabe señalar el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)**, con entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, tiene por objetivo proteger a las mujeres frente a las distintas formas de violencia de las que son objeto (doméstica, acoso sexual, violación, matrimonio forzado, crímenes cometidos en nombre del “honor” y la mutilación genital) dado que constituye un obstáculo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este marco internacional encontró un nuevo impulso con la aprobación de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas**, que, en su objetivo 5, establece entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

En lo que a normativa estatal respecta, la **Constitución Española (CE)** establece entre los valores superiores del ordenamiento jurídico la igualdad (artículo 1) estableciendo la obligación de los poderes del estado de promoverla (artículo 9), apela al derecho a la dignidad (artículo 10) y reconoce los derechos fundamentales a la igualdad ante la ley (artículo 14), a la integridad física y moral de las personas sin sometimiento a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Asimismo, se incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo (artículo 35).

A lo establecido en nuestra Carga Magna debemos añadir toda la normativa de referencia que aborda el tema, desde diferentes perspectivas y colectivos.

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, en su artículo 4 entiende «como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinados daños derivados del trabajo», considerándose así las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Asimismo establece en su artículo 14 el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo exigiendo a todas las organizaciones laborales el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de su personal, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. Dicha protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En lo que a legislación penal respecta, la **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, del **Código Penal (CP)** recoge, tipifica y sanciona por primera vez, las conductas de acoso sexual a través del artículo 184, estableciendo penas de prisión y multas para «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual», instaurando penas mayores «Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación». Reconociendo y fijando la prohibición de discriminación laboral por razón de sexo u orientación sexual en su artículo 314, a través de penas para «Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español».

Posteriormente la **Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de junio, por la que se modifica el **Código Penal**, en el su apartado XI de su Preámbulo, hace referencia expresa

y tipifica el acoso laboral como delito «entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en el **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** también hace referencia al **acoso sexual (LISOS)** se reconoce expresamente que el acoso sexual y por razón de sexo es una infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas (artículo 8) fijando, en el artículo 40, las multas para la empresa en caso de sanción. De igual manera en su artículo 173.1 establece que la persona que lo inflinja «será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima».

Igualmente el artículo 28 de la **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de **Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social**, define el acoso como «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo».

El derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras, se recogen también en el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)**. De esta manera en su artículo 4 sobre derechos laborales, especifica que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho «al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

En lo que respecta al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, la publicación de la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**, supuso un gran avance prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, así como definiendo estas conductas. Tras definir conceptos en su artículo 7, establece en su artículo 45.1 que «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral». Igualmente en su artículo 48 indica que «las empresas deberán 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». Además se deberá «contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos». También se inscriben dentro de esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Y establece específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La interrelación entre LOI y LPRL queda patente en el **Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo**, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el artículo 8.13 y el 8.13.bis LISOS –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-.

Más reciente es el **Criterio Técnico 104/2021, de 14 de abril de 2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales**. Que considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

De igual manera, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, incorpora cambios significativos en materia de planes de igualdad: en primer lugar, implantando la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras dispongan de «un plan de igualdad» estableciendo plazos para su implementación. Y, en segundo lugar, fijando precisiones con respecto al contenido que debe reunir.

Posteriormente, el **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro surge con el objetivo de dar respuesta a la necesidad de desarrollo reglamentario a las obligaciones establecidas con respecto a la elaboración de los planes de igualdad.**

Siguiendo la misma línea, se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, estableciendo en su artículo 2 que «todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, ... , están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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».

Asimismo el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

En esta línea el **Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”** modificando el Real Decreto 1615/2009 hasta ese momento vigente, adaptándolo a los cambios legislativos y a la **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023**, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Se trata de un distintivo que reconoce a aquellas empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores. Asimismo se mejoran los aspectos procedimentales de gestión y se reducen las cargas administrativas.

La **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023** por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento

En el ámbito de la jurisdicción social, el artículo 96 **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción Social (LRJS)**, relativo a la prueba de indicios y el artículo 180.4 referente a las medidas cautelares resultan fundamentales para la tutela del acoso. Además del artículo 183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Recientemente se ha aprobado la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** que tiene como objetivo garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de «nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»», así como respetar la dignidad de las personas. La norma, que tiene también aplicación en el ámbito laboral, prohíbe cualquier disposición, conducta, acto, criterio o práctica, que vulnere el derecho de igualdad, tales como la discriminación directa o indirecta, por asociación y por error, múltiples, interseccional, denegación de ajustes razonables, acoso, represalias o inacción. Dicha norma incorpora en el ámbito laboral una serie de previsiones como la prohibir «las limitaciones, segregaciones o exclusiones [...] en la selección, formación, promoción profesional, retribución, jornada y demás condiciones laborales, así como la suspensión, el despido y cualquier otra causa de extinción del contrato» (artículo 9.1). Asimismo, se regula por primera vez la prohibición expresa de «preguntar en las entrevistas de selección sobre las

condiciones de salud del aspirante» (artículo 9.5). En la misma línea, se impone indirectamente la obligación de contar con un protocolo de discriminación, dado que las personas empleadoras serán responsables de las discriminaciones que se produzcan en su ámbito organizativo cuando no hayan desarrollado medidas para impedirlos. Además, en el artículo 33 establece que las empresas podrán llevar a cabo «acciones de responsabilidad social [...] destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social», debiendo informar a la representación legal de los trabajadores y pudiendo «hacer uso publicitario» de ellas.

Cabe citar el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

Por último, el **Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual**, de 25 de agosto de 2022, adopta una perspectiva integral y novedosa en el ámbito de las violencias sexuales. En su artículo 12 sobre «Prevención y sensibilización en el ámbito laboral», reproduce en gran medida el contenido de la LOI, a la que remite, si bien introduciendo algunas modificaciones como la extensión de la obligación de las empresas de «evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo» y añadiendo específicamente la referencia a los delitos y conductas de esa índole «cometidas en el ámbito digital». Además recoge expresamente que puede darse la llamada «discriminación interseccional y múltiple» que puede

afectar a las víctimas de violencias sexuales. Como novedad también establece el reconocimiento de un distintivo de «empresas por una sociedad libre de violencia de género». Por otro lado, en el artículo 38 se implantan modificaciones a la LET, donde establece el derecho «a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo» y a «la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015». Además también se modifica el CP incrementando las penas impuestas.

En lo relativo a legislación autonómica, la comunidad de Aragón cuenta con un amplio desarrollo legislativo en igualdad de oportunidades que se inició con la **Ley Orgánica 4/2007**, de 22 de marzo, de **prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón**. Donde hace referencia en su artículo 1 a la violencia ejercida en el entorno laboral como una forma más de «violencia ejercida contra las mujeres». Además en el artículo 3 define las «situaciones de violencia laboral» como «las que se operan por quienes sostienen con la víctima un vínculo laboral, docente o de prestación de servicios, bien sea prevaliéndose de una posición de dependencia o debilidad de la víctima frente a los mismos, bien sea en virtud de una situación de proximidad entre ellos». Asimismo, en el artículo 8 regula las medidas que se aplicarán en materia de prevención de la violencia laboral contra las mujeres.

En 2017, este compromiso por la igualdad se ve reforzado por la **Orden HAP/713/2017** donde la Administración autonómica, conjuntamente con las organizaciones sindicales se comprometen a trabajar en pro de la igualdad de trato y promoción de las oportunidades de conciliación. El primer objetivo se materializa por el impulso comunitario por la elaboración de planes de igualdad, mientras que para conseguir el segundo objetivo se crea una bolsa horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La **Ley 4/2018**, de 19 de abril, de **Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón**. En dicha normativa pionera en el estado español podemos encontrar procedimientos de actuación para diferentes ámbitos, entre los que se incluye el sector laboral. Estableciendo la responsabilidad de la Comunidad Autónoma de adopción de medidas de «formación, orientación, inserción y prevención de la exclusión encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas susceptibles de discriminación por motivos de identidad o expresión de género» (artículo 27). Incluyendo en su artículo 28 acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, a través del impulso de «medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de identidad o expresión de género» y «la adopción por parte de las empresas de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas trans».

Finalmente la **Ley 7/2018**, de 28 de junio, de **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**. En cuyo artículo 39 establece que el Gobierno de Aragón y las administraciones públicas aragonesas «promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva [...] En la salud laboral y en las medidas prevención y de protección ante el mobbing, el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo». Asimismo establece que «impulsará, en el ámbito laboral privado y público, la adopción de procedimientos específicos y protocolos de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual o por razón de género» (artículo 49). Finalmente en el artículo 52 se hace referencia específica a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Por otro lado, encontramos la **Ley 18/2018**, de 20 de diciembre, de **igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón** pionera en el Estado español, y que integra el fomento de medidas para todo el colectivo LGTBIQ incluyendo a personas con orientación sexual diversa. Dicha ley recoge en su Capítulo III. «Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial», estableciendo en su artículo 18 que «Las Administraciones públicas aragonesas impulsarán la adopción, por parte de las mismas, de las empresas y de las entidades sin ánimo de lucro, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral para el colectivo LGTBI»

Asimismo se compromete a incorporar indicadores de igualdad que tengan en cuenta al colectivo LGTBI en «El sistema de evaluación del distintivo de empresa socialmente responsable de Aragón».

En consecuencia, toda empresa independientemente del número de personas empleadas, tiene la obligación de adaptar, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso laboral, y en especial respecto al acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género en el trabajo. Un documento que debe recoger los procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual por razón de sexo en el trabajo e incluir las pautas para identificar una situación de acoso y el procedimiento a seguir en caso de que ocurra.

Todas estas disposiciones e iniciativas confirman la situación actual de esta problemática. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el ámbito laboral y, por otro, planteando acciones de prevención y de sanción en el caso de que estas se produzcan.

Por lo tanto, atendiendo al contexto que nos marca la legislación vigente, en ARANOVA nos comprometemos a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y trabajadoras ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en el ámbito del trabajo, y en especial ante las conductas que supongan cualquier tipo de acoso.

04

DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2003 definió la violencia en el lugar de trabajo como «Toda acción, incidente o comportamiento [...] mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, afectando su seguridad, bienestar y salud [...] y que cause o sea susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico».

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) adoptó, en su informe mundial de 2002 sobre violencia y salud, la definición de violencia ocupacional como «aquella que está constituida por incidentes en los cuales los trabajadores sufren abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto de ida y vuelta, que coloquen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud».

A nivel estatal, tal y como reconoce el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), se habla de violencia laboral cuando el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud e «incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.)».

Podemos observar pues, dos formas distintas de manifestarse o realizarse y que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, tratamiento y erradicación:

CONDUCTAS DE ACOSO

Comprenden todos aquellos actos y conductas, ya sean verbales, no verbales o a través de cualquier otro

medio de comunicación, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, violentos, o intrusiones en la vida privada y que denigren o muestren hostilidad o aversión hacia una persona o grupo de personas y cuyo propósito sean generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil o interferir de forma ilógica en el rendimiento laboral de la persona, desprestigiando y desacreditando la capacidad profesional y laboral así como el prestigio personal, y comprometiendo su salud psíquica con la finalidad, entre otras, de provocar la autoeliminación laboral.

PROCESO DE ACOSO

Engloban, agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo y que tiene como consecuencia la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Estos incidentes se dividen en tres grupos, en función de quiénes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas:

- Tipo I: Quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna vinculación con la organización en la que se comete la agresión o con su personal empleado, y su acceso a la organización se debe a intenciones criminales, por ejemplo, el robo.
- Tipo II: En los casos en que existe algún tipo de relación profesional entre la persona causante del acto violento y la organización en la que se produce la agresión o la víctima. Normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio.
- Tipo III: En este tipo de violencia, el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con la organización o con algún trabajador concreto del lugar.

Si las conductas de violencia en el ámbito laboral se realizan de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo, bajo cierto abuso de poder de una de las partes, se producen procesos de exposición a distintas formas de acoso en el trabajo, que podemos clasificar en:

VIOLENCIA FÍSICA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definen el concepto de violencia física como «las conductas que están destinadas, de manera directa o indirecta, a generar daño a través del uso de la fuerza física contra otra persona o un grupo de personas». Algunos ejemplos de conductas pueden ser golpes, empujones, intentos de asfixia, tirones de pelo, bofetadas, pellizcos, mordiscos... entre otras.

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

Por acoso moral o psicológico (también denominado *mobbing*) se entiende cualquier conducta ejercida por una persona o grupo de personas llevada a cabo de forma deliberada, sistematizada, recurrente y prolongada en el tiempo, contra una o más personas trabajadoras dentro de un contexto laboral, con la finalidad de perjudicar y/o suprimir su capacidad, promoción o permanencia en su puesto de trabajo.

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador o trabajadora, generando en su entorno laboral un ambiente hostil que menoscaba la dignidad de la víctima y atenta contra su integridad, física o psíquica.

No se consideran como acoso laboral, los conflictos interpersonales localizados en un determinado momento, que afectando a la organización del trabajo no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas.

Desde el campo técnico de la prevención de riesgos laborales, se define el acoso moral o acoso psicológico en el trabajo como «la 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 jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud».

Dichas formas incluyen:

- Cualquier insinuación, insulto, burla, comentario, actitud, tocamiento o gesto que transgreda la dignidad o la integridad física y/o psicológica de una persona, relacionado con: raza, creencias religiosas, color, tendencias políticas, identidad de género, idioma, etnia, origen o procedencia, estado civil, clase social, discapacidad, edad, condición de persona veterana o noble dentro de la plantilla, o cualquier otra clasificación de personas o grupos de personas protegidas por las leyes aplicables y regulaciones.
- No reconocimiento de aciertos y, sin embargo, persecución obsesiva de errores, arbitrariedad en la asignación de obligaciones, comportando con frecuencia un reparto de lo más duro, monótono o menos lúcido.
- Cualquier forma de intimidación, es decir, el abuso o mal uso del poder o de la posición a través de medios que tienen por objeto socavar, humillar, denigrar o perjudicar al destinatario. La intimidación puede tener lugar mediante acciones y comportamientos físicos, verbales y/o no verbales.
- Acusaciones periódicas de falta de esfuerzo o implicación laboral sin justificación o razones que lo avalen.
- Escribir, imprimir, reenviar, difundir o cualquier otro método de distribución de correos electrónicos inapropiados, audios, mensajes de texto y publicaciones en redes sociales.
- Utilización de las tecnologías de comunicación digital, teléfonos móviles, internet, redes sociales, etc. para acosar a las personas a través de amenazas, hostigamientos, humillaciones o cualquier otra forma de ataque (ciberacoso).
- Dejar a una persona de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique, o dejarla ocupada en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acoso grupal en el lugar de trabajo (generalmente, un comportamiento frecuente, característico y hostil que está dirigido de forma regular por una o más personas hacia un individuo objeto durante un periodo de tiempo prolongado con el objetivo de empujar a dicha persona a la renuncia, traslado o reubicación, llevando a tal individuo a desarrollar graves problemas físicos o psicológicos).
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Presión permanente y con frecuencia desmedida, fijación de objetivos exagerada, pudiendo sobrepasar los límites de la jornada habitual de manera frecuente.
- Denegación u ocultamiento de información y oportunidades.
- Interrupciones y variaciones en la actividad asignada como forma de dificultar la concentración y el rendimiento esperable.
- El agravio comparativo en el entorno laboral, produciendo con ello una discriminación.
- Negarse a trabajar con una persona verbalmente o por escrito menoscabando el protocolo propuesto.
- Cualquier amenaza, represalia, intimidación con el fin de acosar a una persona.

ACOSO SEXUAL

La LOI en su artículo 7.1 incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y lo define como: «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».

Entendemos pues por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

De forma que, atendiendo al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 para que se considere una situación de acoso sexual que setienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

En consecuencia, el acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y seguridad en el trabajo.

Tal y como establece la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, las conductas de acoso sexual se puede clasificar en dos tipos diferenciados:

Acoso Sexual *Quid Pro Quo*

Es un tipo de acoso en el que se produce un chantaje sexual. Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. En la medida que supone un abuso de autoridad, es producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser ejercido por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición jerárquica o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc.).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales. Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otras: flirteos ofensivos; comentarios insinuantes; indirectas o comentarios denigrantes u obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas sexuales ofensivas o comentarios sobre la física o condición sexual; preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales; hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales; comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual; insinuaciones sexuales o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona; etc.

Conductas no verbales. Exhibición de fotos, viñetas, dibujos, objetos o escritos... de contenido sexualmente explícito o sugestivo; realización de miradas lascivas; acometimiento de gestos obscenos; envío de cartas, notas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual; ciberacoso sexual; comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual; etc.

Comportamientos Físicos. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, roces, toqueteos, masajes, abrazos o besos no deseados...); acercamiento físico excesivo e innecesario; arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; tocar intencionadamente o “accidentalmente” las órganos sexuales; etc.

ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO

La LOI en su artículo 7.2 define el acoso sexista o acoso por razón de sexo como «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»

Es decir, por acoso por razón de sexo se entiende, toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora, el acoso puede manifestarse de forma horizontal (cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico) o vertical (cuando están en distinto nivel jerárquico). Este último a su vez puede ser descendente (la persona agresora desempeña un cargo superior al de la víctima.) o ascendente (la persona agresora desempeña un cargo inferior a la víctima).

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la confluencia de una serie de elementos entre los que destacan:

- 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.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre es tipo de acoso no impide que un acto de estas características pueda generar también daño a otro tipo de intereses jurídicos, tales como la igualdad, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud física y psíquica, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado o puntual.
- Supone un atentado objetivo a la dignidad de la víctima y es percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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, 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio y se puede manifestar en una gran variedad de formas y conductas:

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, y/o ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- No asignar tareas, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios necesarios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Manipular, ocultar y/o devolver la correspondencia, llamadas, mensajes, etc., de la persona.
- Robar las pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular herramientas de trabajo, etc.

- Realizar amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Negar o poner dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- La no utilización del lenguaje inclusivo, tratando de género masculino a una mujer y viceversa.

Actuaciones que pretenden aislar la persona destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento)
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Realizar críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Hacer burlas sobre los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Efectuar acoso virtual (ciberacoso) mediante ataques o amenazas personales, a través de la divulgación de información confidencial y/o falsa, hostigamiento, humillaciones o suplantación de identidad (phishing), etc; a través del uso de las tecnologías de la comunicación digital, mensajería instantánea, correos electrónicos, redes sociales, etc.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Realizar amenazas y agresiones físicas.
- Efectuar amenazas verbales o por escrito.
- Gritar y/o insultar.
- Provocar a la persona, con la intención de que esta reaccione emocionalmente.
- Ejecutar llamadas telefónicas atemorizantes.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Por Acoso Discriminatorio por Orientación Sexual¹, Identidad² y Expresión de Género³ se entiende cualquier comportamiento, conducta o acción que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad o la integridad física o psíquica o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, segregado o molesto, dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como heteronormativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.

Se considera acoso por razón de orientación sexual la utilización de expresiones ridiculizantes o comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; la utilización de humor homófobo, lesbófobo o bífobo; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; dirigirse de manera ofensiva; etc.

1. Orientación sexual• Describe un patrón de atracción emocional, afectiva y sexual para las personas de un género en particular, o para las personas independientemente de su género.

2. Identidad de Género• Es la experiencia personal de género a la que las personas sienten que pertenecen. Esta puede o no corresponder con el sexo asignado al momento de nacer (biológico)

3. Expresión de Género• Es un constructo social. Se refiere a los diferentes aspectos de cómo una persona desempeña su identidad de género a través de la apariencia, el comportamiento, los roles y otras formas que se pueden percibir externamente.



Se considera acoso por expresión e identidad de género el negarse a nombrar a una persona trans como requiere, o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifica; expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado; Utilizar humor transfobo o intérfobo; etc.

A raíz de esto podemos clasificarlos en:

Discriminación directa• Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta• Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto a las personas heteronormativas.

Orden de discriminar• Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria• Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

05

MEDIDAS PREVENTIVAS

Mediante tres niveles de prevención se pretende cubrir todos los aspectos sobre los que se debería actuar en cualquier tipo de prevención.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA

Tienen como objeto buscar y tratar de eliminar la aparición del acoso en el trabajo y las causas que lo originan, previniendo cualquier tipo de acoso o situaciones potencialmente constitutivas de éste. Para ello promoveremos y ejecutaremos acciones de información, formación, detección, sensibilización y promoción de la cultura del respeto hacia la igualdad de género y la diversidad afectivo sexual.

ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Nos comprometemos a comunicar la adopción de este Protocolo a toda la plantilla mediante el envío de una circular y la realización de una reunión específica de presentación. Asimismo, se incluirá en el Manual de Acogida entregado al personal de nueva incorporación de la empresa.

En la misma línea, se elaborará una guía rápida que sirva de orientación respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia. Ambos documentos estarán disponibles a través de la página web, de modo que toda persona, empresa, entidad o institución pueda acceder y conocer el procedimiento de actuación.

ACCIONES DE FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

A través de las acciones de sensibilización y concienciación, se pretende conseguir la adquisición de conocimientos claros y reflexivos sobre el acoso, incluso con sentido ético y moral, con la intencionalidad de hacer a los trabajadores y trabajadoras, receptivos y proclives a poner solución y cambiar de actitud en el caso de que sea necesario.

Para su consecución, se desarrollarán acciones formativas específicas. Dicha formación se realizará de manera periódica, al menos una vez al año. Asimismo se impulsará la realización de charlas, talleres, seminarios y otras actividades, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que promueve el acoso y la discriminación.

También se desarrollarán campañas informativas destinadas a la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, de la política de tolerancia cero de la empresa destinadas a entidades colaboradoras, empresas proveedoras y clientes.

Con el fin de facilitar dicho acceso a toda la población, se incorporarán y mantendrán en las redes sociales y blog de la organización espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES MEDIANTE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Tiene por objetivo detectar por medio de actuaciones específicas o como consecuencia de las medidas de intervención primaria, posibles casos de acoso, especialmente en aquellas situaciones en las que el acoso se desarrolla con invisibilidad e impunidad, y en su caso, aplicar las medidas oportunas para resolver la situación y prestar el apoyo necesario a la víctima.

Para ello, se ha incluido dentro de la Evaluación de Riesgos Laborales que realiza la Empresa de Prevención, la realización de un Estudio Global de Factores Psicosociales a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PSQ CAT21 COPSQQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).



MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECUNDARIA

La prevención secundaria, esta orientada a la parada del avance del riesgo una vez que este ha aparecido.

Por lo tanto, va dirigida a proporcionar los medios para que, en caso de que aparezca, se pueda detectar y se sepa manejar, sin que llegue a constituir realmente un problema, es decir, se buscan competencias preventivas como aumentar los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras sobre el tema, sus destrezas y

habilidades para poder enfrentarse a situaciones en el entorno laboral que les permitan reconocer el acoso y actuar frente a él, incluso mejor, reconocer las situaciones previas de conflicto o violencia que, sin llegar a ser acoso, constituyen el caldo de cultivo para la aparición de este.

La detección precoz y la parada del avance del problema se realiza a través de una correcta evaluación de riesgos psicosociales. En el informe que surge a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales, se refleja cuando se han detectado riesgos al respecto.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Terciaria

Tiene por objeto la rehabilitación o recuperación de las personas que han sido víctimas de acoso. Por lo tanto, la intervención va dirigida a actuar en aquellos casos en los que ya se ha presentado previamente una denuncia. Para ello es necesario recoger la información de la víctima, de la empresa y si es posible del acosador.

El objetivo de esta intervención es doble, por un lado atender y acompañar a la víctima para minimizar las

consecuencias que se puedan derivar del acoso, o de la presentación de la queja o denuncia, mediante la orientación y asesoramiento sobre su situación y, en caso de que se solicite, facilitar apoyo psicológico especializado; Para ello es necesario en primer lugar evaluar las emociones negativas (ansiedad, estado de ánimo deprimido e ira) en la víctima.

Y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar su continuidad en el tiempo y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos se demostraran indicativos de una situación de acoso.

06

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El desarrollo del procedimiento para la atención de denuncias, garantizará los siguientes principios:

a) Respeto y protección de la dignidad de las personas. Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las diligencias o actuaciones que se deriven deben realizarse con la máxima prudencia y respeto a todas las personas implicadas, pudiendo ser asistidas por alguien en representación unitaria, sindical o bien por una persona de su elección, a lo largo de todo el procedimiento, en los casos en los que voluntariamente así lo expresen; las personas implicadas y afectadas serán informadas de este derecho.

b) Confidencialidad, anonimato y sigilo. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad. Y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.

c) Diligencia y celeridad. El procedimiento de investigación y resolución sobre la conducta denunciada debe gestionarse en el menor tiempo posible, evitando dilaciones innecesarias y cumpliendo los plazos máximos establecidas.

d) Implementación de las medidas de protección y cautela necesarias.

e) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados. El procedimiento de investigación y resolución debe ser realizado con la debida profesionalidad y rigor, ofreciendo transparencia y equidad.

d) Imparcialidad e igualdad de trato. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo e igualitario para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g) Respeto al principio de presunción de inocencia y derecho a la defensa de las personas implicadas.

h) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

i) Protección y garantía de indemnidad. Prohibición expresa de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

j) Protección de la salud de las víctimas. Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de las personas afectadas (ayuda psicológica u otro tipo de ayudas necesarias).

k) Adopción de las medidas de carácter disciplinario contra la persona cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprochable toda imputación, acusación o denuncia falsa, adoptándose las medidas disciplinarias pertinentes.

l) Tutela Judicial efectiva y efectos para el procedimiento. La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona pueda acudir en cualquier momento a Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a tutela judicial efectiva. En ese caso, en cuanto se tuviese conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

DETERMINACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Al tratarse de una micropyme (con menos de 10 personas trabajando en plantilla) ARANOVA designará a una persona instructora.

Dicha persona será la encargada de recibir las denuncias o quejas presentadas e impulsar el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestando apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as. En esta línea, ARANOVA designa a Ana Belén Gimeno Hernández, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba e inicie el protocolo de actuación.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se designará a una persona suplente. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

La dirección de ARANOVA garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie, por escrito, la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

Se considerarán legitimados, a los efectos de presentación del escrito de denuncia:

- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso.
- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, tenga conocimiento de la existencia de cualquier situación que pudiera constituir situaciones de acoso objeto de este Protocolo.
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras que tengan conocimiento de la existencia de cualquier situación de acoso objeto de este Protocolo.
- La dirección de la empresa podrá actuar de oficio si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento de la actuación y ratificar la existencia de la situación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo. Debiendo prestar su consentimiento expreso y escrito (ANEXO 4).

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

1ª FASE. RECEPCIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia formal, firmada y por escrito conforme al modelo establecido (ANEXO 3) a través del buzón de e-mail prevencionacoso@aranova.es o en un sobre cerrado en la dirección postal de la empresa situada en Plaza Fonz, 4 local 1, 50015 de Zaragoza. Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar a través del canal de denuncias disponible en la web aranova.es

Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad. Asimismo se realizará una notificación por escrito a la persona denunciada, informándole de la existencia de la denuncia y de las conductas que se le imputan.

ARANOVA proporcionará a las partes implicadas, la asistencia que corresponda.

2ª FASE. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Para el correcto desarrollo de esta segunda fase, al tratarse de una micropyme y con la finalidad de garantizar al máximo la neutralidad del proceso, se recurrirá al profesionales externos especializados en la materia o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Tanto a la persona asesora externa que investigue el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente (ANEXO 5).

Dicha persona será la encargada de realizar las gestiones y trámites oportunos para la investigación y esclarecimiento de los hechos, recabando cuanto información considere necesaria y realizando las entrevistas y demás actuaciones. Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores y trabajadoras u otras personas de su

elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente. En la rea-lización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad (ANEXO 6)
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso. (ANEXO 7)
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la persona instructora podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida cautelar de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

Finalmente, en el plazo máximo de quince días contados desde la fecha de la primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

FASE 3ª. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO Y SEGUIMIENTO

EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de la persona instructora y del profesional externo que ha intervenido en el proceso e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias del mismo.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.

d) Resumen cronológico de los hechos.

e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.

f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

La dirección de ARANOVA una vez recibidas las conclusiones, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En el informe de conclusiones constará.

a) Archivar el escrito de reclamación, en el supuesto de que hubiera desistimiento por parte de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso). Asimismo, también se archivará el expediente si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos.

b) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

c) Si del informe se considera la existencia de indicios de los supuestos de acoso objeto de este Protocolo, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario y se adoptaran cuantas medidas correctoras se estimen oportunas. Se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el artículo 24 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983) que es el que rige a la empresa.

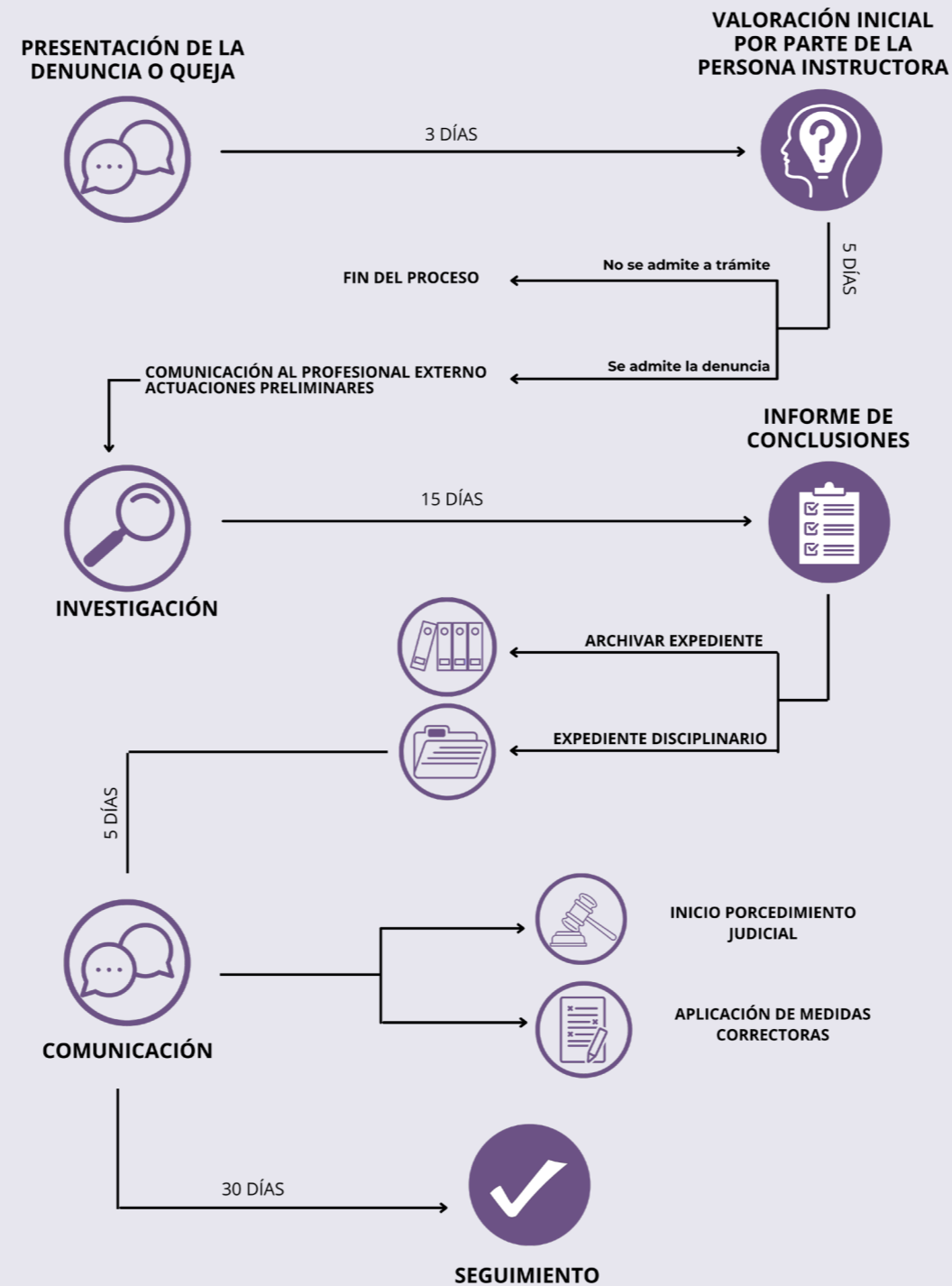
La denuncia será considerada falsa cuando al finalizar la instrucción del procedimiento, se disponga que la misma carece de verosimilitud y que su finalidad es amenazar o dañar a la persona que ha sido denunciada. La denuncia falsa será considerada una falta muy grave y tendrá una acción sancionadora correspondiente a la misma.

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia, realizará un seguimiento sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS

FALTAS MUY GRAVES

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

FALTAS GRAVES

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) La impartición de órdenes vejatorias;
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

FALTAS LEVES

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

b) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

AGRAVANTES

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica (Bossing), así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo) así como la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

ATENUANTES

Son circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento, a reparar o disminuir los efectos de los hechos causados sobre la víctima;

RÉGIMEN SANCIONADOR

Tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, consideran el acoso en el entorno laboral como una infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Atendiendo al artículo 24.3 del Convenio Colectivo aplicado «La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves». «En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente».

Considerando el artículo 24.4 del Convenio Colectivo aplicado «se anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves». En lo que prescripción de las faltas respecta establece que «se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

FALTAS LEVES

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo un día.
- Carta de censura.

FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

FALTAS MUY GRAVES

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido disciplinario.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

En esa línea, la constitución de delito conforme a lo previsto en el Código Penal, establece que el delito de acoso «será castigado con penas de prisión de tres meses a dos años, o multa de seis a veinticuatro meses al que acose a una persona». Instituyendo agravantes por superioridad laboral o jerárquica, así como cuando la persona que sufre el acoso es «especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años» (Artículo 172.ter).

07

VIGENCIA, REGISTRO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de ARANOVA, entrando en vigor a partir de la fecha de comunicación a la plantilla a través de los cauces establecidos. No se establece un periodo máximo de vigencia, por lo que estará en vigor hasta que no sea modificado o reemplazado por otro.

No obstante, se llevarán a cabo las revisiones y adaptaciones necesarias atendiendo a los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o acoso en cualquiera de sus manifestaciones, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre «Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas [...] para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo». De igual modo, en la disposición adicional segunda del Real Decreto

713/2010, de 28 de mayo establece que «se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben [...] que carezcan de convenio colectivo propio que y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial». Atendiendo a esto, este Protocolo será registrado en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad).

Finalmente, nos comprometemos a realizar seguimiento y evaluación periódica de la eficacia de las políticas establecidas en este protocolo. Realizando un informe anual donde se valorará:

- Nº de actividades de sensibilización e información.
- Nº de actividades formativas.
- Nº de actividades formativas para personal responsable.

- Nº de personas atendidas.
- Nº de quejas/comunicaciones de situaciones de acoso (desagregado por sexo).
- Nº de quejas/comunicaciones resueltas (desagregado por sexo).
- Nº de casos en que se solicitaron medidas cautelares (especificando medidas).
- Nº de quejas/comunicaciones archivadas (por sexo), especificando las que conllevaron medidas correctoras...
- Nº acusaciones falsas (por sexo), especificando las que conllevaron medidas correctoras.
- Nº quejas resueltas en los plazos indicativos.
- Nº de casos canalizados hacia los Tribunales, especificando de quién fue la iniciativa.



ANEXO 01

COMPROMISO DE ARANOVA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o asunción de otros cuidados familiares.

ARANOVA manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de ARANOVA y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, ARANOVA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, ARANOVA declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

ZARAGOZA a 15 de septiembre de 2022

Pablo Sánchez Gálvez

CEO de ARANOVA

ANEXO 02

CÓDIGO DE CONDUCTA



CÓDIGO DE CONDUCTA

La empresa ARANOVA guiada por nuestro compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad. La finalidad de este código de conductas es facilitar la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. **RESPECTO:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **COMUNICACIÓN:** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.
3. **REPUTACIÓN:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de ARANOVA. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
4. **DISCRECIÓN:** Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada. Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.
5. **NO ARBITRARIEDAD:** Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. **EQUIDAD:** La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. **PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES:** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. **REGALOS NO DESEADOS:** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

9. **EVITAR HOSTIGAMIENTO:** Se prohíben en particular las actitudes de hostiamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:** Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

ZARAGOZA a X de septiembre de 2022



Pablo Sánchez Gálvez
CEO de ARANOVA

ANEXO 03

MODELO DE DENUNCIA INTERNA POR ACOSO



IMPRESO DE DENUNCIA POR ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O
EXPRESIÓN DE GÉNERO O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN
EN EL ÁMBITO LABORAL

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido el acoso
Otras (especificar)

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre:
Apellidos:
Sexo: Mujer Hombre Otro Género
DNI:
Puesto:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efecto de notificaciones:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre:
Apellidos:
Puesto:



NIVEL JERARQUICO DE LA PERSONA QUE PRESUNTAMENTE HA REALIZADO EL ACOSO CON RESPECTO A LA PERSONA DENUNCIANTE

Nivel superior Igual Nivel Nivel inferior

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

Sexual

Por razón de sexo

Por orientación sexual, identidad o expresión de género

Otras discriminaciones (especificar):

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción cronológica y detalladas de las conductas observadas, incluyendo los lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, puestos que ocupan...)



V. TESTIGOS

En caso afirmativo indicar nombre y apellidos

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Enumerar la documentación complementaria que se adjunta.

VI. SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, e identidad o xpresión de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral.

En Zaragoza a de de 202

Firmado

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa ARANOVA

ANEXO 04

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

El/la trabajador/a con DNI núm _____ EXPONE QUE conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL" de la empresa ARANOVA y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información. y da libre y voluntariamente CONSENTIMIENTO a Sr./Sra con DNI núm _____, para realizar las acciones oportunas para investigar y resolver la situación planteada: Estas acciones, que se llevarán a cabo garantizando en todo momento los principios que establece el protocolo, entre los cuales el de preservar la confidencialidad de la información según establece la normativa sobre protección de datos de carácter personal, pueden consistir en las siguientes acciones:

Informar, consultar o entrevistar a: Otras personas implicadas directamente en el conflicto,; Compañeros y compañeras de trabajo que puedan prestar testimonio del conflicto; Superiores jerárquicos; Técnicos del Servicio de Prevención y otros profesionales afines. Todo ello con el propósito o finalidad de prevenir la presencia de cualquier tipo de conducta inapropiada en el trabajo, mediante la resolución precoz de los conflictos, la intervención sobre las condiciones de trabajo y la rehabilitación de las personas afectadas. Dado que la información me ha sido dada de forma comprensible, que he podido formular preguntas y que me han sido aclaradas las dudas presentadas al leer o escuchar la información específica, así como el porqué de la activación del procedimiento de actuación descrito en el protocolo, AUTORIZO al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a practicar cuantas acciones consideren necesarias para resolver la situación. Así también he sido informado de que la firma de este consentimiento informado no supone ningún tipo de renuncia a ninguno de los derechos que tenga reconocidos como persona empleada, así como a emprender cualquier otra vía distinta.

Firmado,

En Zaragoza, a _____ de _____ de 202

ANEXO 05

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

D. D^o. _____, con DNI _____, habiendo sido designado/a como instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en el ámbito de la empresa, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas a lo largo de las diversas fases del proceso.

Por lo tanto y de forma más conceta, manifiesta mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la Dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Garantizar el tratamiento reservado en la más absoluta discrección en relación con la información sobre situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que se tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por ARANOVA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas,

En Zaragoza a _____ de _____ de 202

Fdo.



ELABORADO POR : Ana Belén Gimeno Hernández
REVISADO POR: Personal de la empresa
APROBADO POR: Dirección de la Empresa

Esta Guía está bajo una licencia de Creative Commons (CC BY-NC-SA) bajo las condiciones siguientes:
Reconocimiento-NoComercial -CompartirIgual

