



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LGTBIFÓBICO.

(v01 / 30.10.2025)

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

ÍNDICE:

1. COMPROMISO DE AZAYCA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LBTIFÓBICO.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.

2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO.

2.1.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

2.2 CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO.

2.2.1 ACOSO SEXUAL.

2.3 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

2.3.1 DISPOSICIONES GENERALES.

2.3.2 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN.

ANEXO II. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA CONTRA EL CANCER, AZAYCA, EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO.

Con el presente protocolo, **LA ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA CONTRA EL CANCER, (AZAYCA)** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico.

Al adoptar este protocolo, **AZAYCA** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio, socios, voluntarios, pacientes o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, **AZAYCA** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **AZAYCA**.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la asociación y, por lo tanto, **AZAYCA** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza, tales como aseo, almacenes, salas de reuniones, etc.;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

- 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 (acoso virtual o ciberacoso).
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. También cumple con el artículo 15 de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI; por el que se obliga a las empresas a incluir un protocolo de actuación contra el acoso y la violencia LGBTIfóbica.

En efecto, **AZAYCA** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LBTIFÓBICO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **AZAYCA** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico que ha sido consensuado con su plantilla, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico.

AZAYCA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico que pueda manifestarse en **AZAYCA**

AZAYCA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en su organización.

En el ámbito de **AZAYCA** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La asociación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la asociación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **AZAYCA**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

2.1.2. Medidas de prevención.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Para dar cumplimiento efectivo al compromiso expuesto, **AZAYCA** promueve principalmente la adopción de medidas preventivas con las que se garantice un ambiente de trabajo libre de acoso, y que desarrollen un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

La principal medida preventiva consiste en impartir formación en igualdad, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en el ámbito laboral de forma obligatoria y progresiva a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Se priorizará en la impartición de esta formación a las personas que tienen a su cargo la gestión de equipos de trabajo, así como a aquellas con competencias en la materia (componentes de las comisiones de investigación y resolución, delegados/as de Prevención y Representantes Legales de las personas trabajadoras).

Entendiendo que es prioritario establecer medidas preventivas que eviten el Acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en el ámbito laboral, la asociación se compromete a promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del mismo, a través de acciones formativas detalladas anteriormente, así como de acciones informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.

Las acciones informativas de sensibilización se realizarán mediante píldoras en la página web y/o intranet y material informativo que aclare los conceptos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico

Se dispondrá, anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico. El grado de desagregación de la información respetará la posible identificación de las personas garantizando su anonimato.

Finalmente, la entidad se compromete a difundir y comunicar este protocolo, de manera que llegue a todas las personas trabajadoras en la entidad, y a hacerlo público a través de la intranet y/o página web, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descarga directa.

No obstante, de entender que una persona está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico, cualquier trabajador o

Página 6 de 27

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER. C.I.F. G49303464.

Entidad Asociativa de Utilidad Pública

Inscrita en el registro de asociaciones de la Junta de Castilla y León con el número 000294 -Sección Primera.

Tlf. +34 644001 593. Mail: azaycazamora@azayca.org www.ayudafrentealcancer.es

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras de su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico, **AZAYCA** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.2 CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO.

2.2.1 Acoso sexual.

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas constitutivas de acoso sexual:

a) Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

b) Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c) Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, la promoción profesional, el salario, etc.

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 realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.2.2 Acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Ataques con medidas organizativas

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- f) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- i) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

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

- a) Amenazas y agresiones físicas.
- b) Amenazas verbales o por escrito.
- c) Gritos y/o insultos.
- d) Llamadas telefónicas atemorizantes.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

- e) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

- a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2.3 Acoso LGBTIfóbico.

Definición de acoso LGBTIfóbico

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI define la LGBTIfobia como:

“Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales”

Dentro de esta definición se incluyen a las personas homosexuales (gays y lesbianas), a las bisexuales, a las transexuales y a las intersexuales. Por lo tanto, a definición de acoso LGBTI son todas aquellas acciones denigrantes que se acometen contra una persona por razón de su pertenencia al colectivo LGBTI.

Conductas constitutivas de acoso LGBTIfóbico:

- a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Algunas conductas concretas de acoso LGBTIfóbico clasificadas por factores

Ataques en las medidas organizativas

- Omisión de información relevante para el desempeño de su trabajo.
- Asignar tareas que no se corresponden con su puesto o capacidad.
- Ignorar de forma sistemática las opiniones y propuestas de la persona.
- Devaluar el trabajo de la persona por su pertenencia al colectivo.
- Atribuir los méritos de la persona a otras personas o factores (como la suerte, las circunstancias, etc.).
- Ignorar las peticiones de cambio de la persona en el caso de que esté recibiendo acoso por otras personas trabajadoras.
- Asumir que, por su orientación, no tiene capacidades concretas para desempeñar un trabajo y dejar a esa persona fuera de tareas o actividades.

Actuaciones de aislamiento

- Concurrir en conductas de vacío a la persona.
- Dificultar su comunicación extra e intra empresarial: no dar acceso a los dispositivos de llamada, bloquear el correo electrónico, etc.
- Aislar físicamente o separar del resto de personas de su departamento.
- No incluirla en grupos de trabajo o actividades varias.

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

- Trato denigrante: gritos, insultos, vejaciones...
- Agresiones físicas menores y maltrato físico.
- Tareas peligrosas y/o sin la suficiente protección.
- Devaluaciones constantes sobre las tareas o trabajos realizados.
- No responder a preguntas sobre el trabajo a realizar y/o culpar de hacer mal una tarea que no se ha explicado correctamente.

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

- Revelar datos sobre la vida personal.
- Iniciar rumores dañinos contra la persona.
- Culpar de errores profesionales que no han sido responsabilidad de la persona.

Página 13 de 27

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER. C.I.F. G49303464.

Entidad Asociativa de Utilidad Pública

Inscrita en el registro de asociaciones de la Junta de Castilla y León con el número 000294 -Sección Primera.

Tlf. +34 644001 593. Mail: azaycazamora@azayca.org www.ayudafrentealcancer.es

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

- Seguir hasta la vivienda y proferir amenazas con datos sobre la vida personal.
- Hacer llamadas o mandar mensajes atemorizantes.
- Acosar a familiares, pareja y amigos de la persona.

2.3 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.3.1 Disposiciones generales

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Todas las personas trabajadoras, socios, voluntarios y pacientes de AZAYCA tienen el derecho y la obligación de poner en conocimiento, a través del canal de denuncias y/o mecanismos habilitados para ello cualquier irregularidad detectada, directa o indirectamente, en relación a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en el ámbito laboral. Las partes implicadas podrán ser asistidas de representante legal de las personas trabajadoras en todo momento a lo largo del procedimiento, o de una tercera persona a su elección, si así lo requieren, para garantizar el derecho de defensa.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

El presente procedimiento es el instrumento general de actuación en todos los centros de trabajo de la entidad, tanto de España como en el extranjero (si tuviera), frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en el ámbito laboral, cuyo objetivo es establecer procedimientos formales que regulen las fases de investigación y resolución de este tipo de denuncias, sustituyendo a los anteriormente existentes.

La asociación, se compromete a investigar las denuncias recibidas de conformidad con lo previsto en este protocolo, salvaguardando las garantías y principios de objetividad, confidencialidad, privacidad, presunción de inocencia, derecho de defensa y celeridad.

Principio y Garantía de respeto y protección a las personas

Se garantiza que las personas que actúen y participen en el presente procedimiento, procedan con la discreción necesaria para proteger la intimidad personal y familiar, el honor, así como los datos de carácter personal necesarios para garantizar la dignidad de las personas afectadas.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Todas las partes serán oídas en el procedimiento, respetando en todo caso los principios de contradicción y defensa, sin que en ningún caso puedan recibir un trato desfavorable por este motivo.

Principio y Garantía de Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, sigilo y reserva, quedando limitado el acceso únicamente a quienes, incardinados en el seno de las empresas, desarrollen las funciones de control interno y cumplimiento, o a los que estuvieran o se designaran al efecto.

Todas las personas que participen de alguna forma en el procedimiento están obligadas a la aceptación y firma del Compromiso de Confidencialidad que se anexa al presente protocolo.

Principio y Garantía de Privacidad

Deberán adoptarse las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada o de las que intervinieran en el procedimiento, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en el caso de que se hubiera identificado. Se respetará el derecho de información a las personas afectadas, legalmente establecido. Se deberán adoptar todas las medidas necesarias que garanticen privacidad y seguridad de la información, y actuar con la diligencia debida, y en particular, los datos de la persona denunciante/s, persona denunciada/s, personas trabajadoras de la empresa y terceras personas, debiéndose conservar únicamente durante el tiempo imprescindible requerido por la investigación y la normativa aplicable. No se podrá tener acceso a datos personales de categoría especial, salvo existencia de la correspondiente base de legitimación, y en particular, en los supuestos de personas incluidas en colectivos especialmente vulnerables.

Principio y Garantía de Diligencia

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, y siempre dentro de los plazos establecidos, respetando las garantías debidas.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Principio y garantía de audiencia y contradicción

El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial e individualizada para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Principio y Garantía de Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la unidad organizativa correspondiente deberá restituirla a su situación laboral de origen, y si ello no fuera posible, atendiendo a las posibilidades organizativas, a las condiciones más próximas posibles, en ambos casos con acuerdo de la víctima. La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

Principio y Garantía de Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente las represalias, durante la sustanciación del procedimiento y una vez finalizado este contra las personas que efectúen una denuncia y las denunciadas, así como de las personas que formen parte de la Comisión de Investigación de Acoso.

Garantías adicionales

Cualquier persona podrá utilizar los procedimientos de queja establecidos de manera confidencial, sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de quienes se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política.

Finalmente, todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona empleada. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar la persona afectada frente a la falsa denuncia, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

2.3.2 Constitución de una Comisión de Igualdad, instructora para los casos de acoso.

Se constituye una **Comisión de Igualdad**, regulada por un procedimiento propio que estará disponible y accesible en la web de AZAYCA, y que será responsable de la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGTBIfóbico, y que está formada por **cuatro personas**:

- Un empleado.
- Un miembro de la junta directiva.
- Dos socios.

Se mantendrá en todo momento la paridad en la composición de esta comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de 4 años. Las personas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGTBIfóbico. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

1. Inicio del procedimiento: la queja o denuncia

La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la empresa garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la entidad habilita la cuenta azayca@azayca.org a la que tendrá acceso la Comisión de Igualdad, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión de Igualdad la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en el ámbito laboral, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

2. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En todo caso, 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.

3. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 3 días laborables más.

4. Resolución del expediente de acoso

La junta directiva de **AZAYCA**, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- c) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- d) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2. La suspensión de empleo y sueldo.
- 3. La limitación temporal para ascender.

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **AZAYCA** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la asociación.
- **En caso de demostrarse que la denuncia interpuesta por acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico es falsa, la sanción para la persona denunciante será el despido disciplinario.**

5. Seguimiento

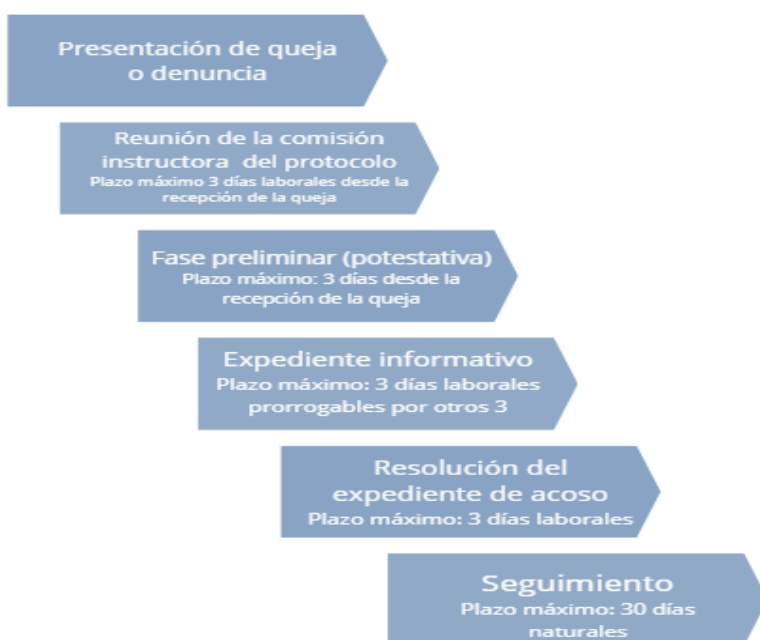
Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir,

Página 22 de 27

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de una copia escrita personal y de una copia en el tablón de anuncios; y manteniéndose vigente durante un periodo de 4 años.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en 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 al acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico.



ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal 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 por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

En Zamora, a 30 de octubre del 2025

Fdo.

Dña. M^a Pilar de la Higuera Sampedro

Presidenta AZAYCA

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

ANEXO I:

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA PARA AZAYCA

Este formulario debe hacerse llegar a la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico en **AZAYCA**.

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO LGBTIFÓBICO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ASOCIACIÓN ZAMORANA DE AYUDA FRENTE AL CÁNCER

ANEXO II

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LGBTIFÓBICO

Don/Doña,, habiendo sido designado por AZAYCA para intervenir en la Comisión de Investigación de acoso, al objeto de investigar y resolver las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto 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 procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

-Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico.

-Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada/o de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de _____ de 20____

Nombre y apellidos:

Firma: