

[2020]

INFORME DE IMPLMENTACIÓN:  
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO  
PSICOLÓGICO, SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO.

**ASPRONA**  
**LEÓN**



**Plena**  
**inclusión**  
Castilla y León



- ❖ ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO.
- ❖ GRUPO EMPLEA SERVICIOS INTEGRALES LEONESES S.L.U.



# ÍNDICE

	Pág.
<b>1. Declaración de principios</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Ámbito de actuación</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Definición de conceptos</b> .....	<b>4</b>
3.1. ¿Qué es el acoso moral, psicológico o mobbing? .....	5
3.2. ¿Qué es el acoso sexual? .....	5
3.3. ¿Qué es el acoso por razón de sexo? .....	5
3.3.1 ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad .....	6
3.4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual y mobbing? .....	6
3.5. Tipologías de acoso .....	7
<b>4. Consecuencias y síntomas derivados del acoso</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Procedimiento de actuación</b> .....	<b>13</b>
5.1. Procedimiento informal para la tramitación de las denuncias de acoso .....	13
5.2. Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso .....	16
<b>6. Principios a tener en cuenta</b> .....	<b>19</b>
<b>7. Medidas cautelares</b> .....	<b>20</b>
<b>8. Medidas correctoras</b> .....	<b>20</b>
8.1. Atención integral a la víctima .....	21
8.2. Medidas organizativas .....	21
<b>9. Tipificación de faltas y sanciones</b> .....	<b>21</b>
9.1. Faltas .....	21
9.2. Sanciones .....	23
<b>10. Prohibición de represalias</b> .....	<b>24</b>
<b>11 Denuncias falsas</b> .....	<b>24</b>
<b>12. Medidas preventivas</b> .....	<b>25</b>
12.1. Evaluación y prevención de riesgos psicosociales .....	25
12.2. Divulgación del protocolo .....	26
12.3. Sensibilización y formación .....	26
12.4. Cronograma de implantación del protocolo .....	27
<b>13. Normativa de referencia</b> .....	<b>28</b>
<b>ANEXOS</b>	
 <b>Anexo I: Compromiso frente al acoso Asprona-León</b> .....	<b>30</b>
 <b>Anexo II: Compromiso de confidencialidad Asprona-León</b> .....	<b>33</b>
 <b>Anexo III: Modelo de denuncia formal Asprona-León</b> .....	<b>34</b>
 <b>Anexo IV: Evaluación de la entidad respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo Asprona-León</b> .....	<b>35</b>
 <b>Anexo V: Evaluación de entidad respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad Asprona-León</b> .....	<b>37</b>
 <b>Anexo VI Encuesta Clima Laboral Asprona-León</b> .....	<b>38</b>

 <b>Anexo IA: Compromiso frente al acoso Grupo Emplea S.L.U. ....</b>	<b>39</b>
 <b>Anexo IIA: Compromiso de confidencialidad Grupo Emplea S.L.U. ....</b>	<b>42</b>

Pág.

 <b>Anexo IIIA: Modelo de denuncia formal Grupo Emplea S.L.U. ....</b>	<b>43</b>
 <b>Anexo IVA: Evaluación de la entidad respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo Grupo Emplea S.L.U. ....</b>	<b>44</b>
 <b>Anexo VA: Evaluación de entidad respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad Grupo Emplea S.L.U. ....</b>	<b>46</b>
 <b>Anexo VIA Encuesta Clima Laboral Grupo Emplea S.L.U. ....</b>	<b>42</b>

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo: Asprona-León, es una organización de acción social de ámbito provincial, con cincuenta y cinco años de experiencia, sin ánimo de lucro y declarada de interés público, teniendo como finalidad la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Está enmarcada en el tercer sector y persigue, como fines sociales, la igualdad de oportunidades de todas las personas. Su misión es la de *“contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”*.

Existe una amplia infraestructura distribuida por toda la provincia de León, que Asprona-León pone a disposición de las personas, dando cobertura a las necesidades de más de 600 usuarios y sus familias, a través de un amplio abanico de servicios.

La plantilla de profesionales, del área educacional, de atención especializada y de centro especial de empleo, supera los 350 trabajadores, teniendo un impacto positivo y real en la calidad de vida de las personas.

Como se puede intuir, en este tipo de entidades, las relaciones interpersonales son fundamentales para el buen funcionamiento de la asociación. Trabajamos por y para las personas con discapacidad y la variable “social” está latente en todos los ámbitos de la entidad. El desarrollo de unas buenas relaciones interpersonales, son fundamentales para propiciar unas condiciones de trabajo óptimas, generando en los profesionales sentimientos de identidad y pertenencia, en un entorno afable, favoreciendo la eficiencia de la organización.

El acoso vulnera varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad y, por supuesto, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y a la seguridad en el trabajo. Además, es una manifestación contraria a la igualdad entre mujeres y hombre en las organizaciones laborales y un problema de salud laboral, ya que las conductas de acoso perjudican gravemente tanto la salud de las personas trabajadoras como al buen funcionamiento de la entidad.

Asprona-León asume su compromiso con la igualdad real y efectiva y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas, incluyendo el derecho a que toda persona sea tratada con respeto a su dignidad e

intimididad. Como consecuencia de lo anterior, esta Entidad mediante el presente protocolo pretende evitar el acoso laboral, en sus distintas vertientes: sexual, por razón de sexo o acoso psicológico, promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas que forman parte de la entidad en los distintos centros y servicios de ésta.

De este modo, este protocolo se articula de conformidad con los siguientes PRINCIPIOS GENERALES, que deben inspirar la acción preventiva frente al acoso laboral. Son los siguientes:

- ✓ Principio de tolerancia cero con el acoso.
- ✓ Principio de igualdad.
- ✓ Principio de respeto a la dignidad y la integridad de las personas afectadas.
- ✓ Principio de imparcialidad, objetividad y voluntariedad.
- ✓ Principios de eficacia, de coordinación y de participación.

Una prevención eficaz, la sensibilización y la formación serán estrategias básicas para evitar aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas. Es imprescindible la concienciación de que, en caso de que se produzcan estos comportamientos, no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán con el apoyo y el compromiso de la entidad que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

Este protocolo se contempla como instrumento clave, dentro del Plan de Igualdad de la asociación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, para prevenir estas situaciones y garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y salud de los profesionales de la entidad.

## **2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

El ámbito de actuación de este protocolo afectará a:

- ✚ Toda la plantilla de Asprona-León y Grupo Emplea S.L., de manera independiente en cada entidad y sin perjuicio del tipo de contrato laboral que se disponga.
- ✚ Trabajadores que desarrollan su puesto de trabajo en alguno de nuestros centros de trabajo (personal de ETT, empresas consultoras, personal de empresas subcontratadas, etc.).

- ✚ Personal becario, en prácticas, en formación y voluntariado.
- ✚ Cualquier persona que preste en esta organización sus servicios sea cual sea su naturaleza jurídica de su relación con la misma.

### **3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

Basándonos en el Acuerdo Marco Europeo firmado en el 2007 por los interlocutores sociales europeos, que fue traspuesto a nuestra normativa mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) del 2008, ofrecemos la siguiente definición de acoso:

“Cualquier conducta llevada a cabo varias veces y de forma deliberada contra uno o más trabajadores o directivos, que represente dentro de un contexto laboral un menoscabo a la dignidad del mismo/s, pretendiendo suprimir su capacidad, o promoción o permanencia en su puesto de trabajo, y por tanto crea en su entorno laboral un ambiente hostil. No se consideran como tal 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”.

Tipos de acoso:

- a. Acoso moral o psicológico (en inglés mobbing).
- b. Acoso sexual.
- c. Acoso por razón de sexo.

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada, hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

Por otro lado, atendiendo y siguiendo los artículos de la LPRL: artículos 2.1, 4.2 y 4.3., la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos que son provocados por el acoso laboral que está siendo ejercido por una persona de la organización, obliga a la entidad a la protección del trabajador que está siendo acosado. Así pues, desde la

Dirección de la entidad de debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Asprona-León en todo momento evitará cualquier caso de acoso discriminatorio, generando un trato diferente que se pueda basar en uno o más de los siguientes motivos personales, sociales o laborales como: nacionalidad, raza o color, religión u opiniones políticas, género u orientación sexual, asociación a algún organismo, afiliación sindical, condiciones laborales como vacaciones, horarios, etc. Es imprescindible presentar una vinculación clara entre estas conductas y factores discriminatorios que describan este tipo de acoso.

### **3.1. ¿QUÉ ES EL ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO O MOBBING?**

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada (al menos una vez por semana) y prolongada en el tiempo (más de 6 meses), hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

*(Nota técnica de Prevención 854. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).*

### **3.2. ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?**

El acoso sexual es 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.

*(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

### **3.3. ¿QUÉ ES ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?**

Acoso por razón de sexo es 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.

*(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).*

### 3.3.1. ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Ambas modalidades de acoso (acoso sexual y por razón de sexo) se considerarán discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

### 3.4. CÓMO DISTINGUIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL Y MOBBING

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

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

*“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”*

*(Herramienta de Apoyo N° 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.)*

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento,

realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

### 3.5. TIPOLOGÍAS DE ACOSO

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

#### **TIPOLOGÍAS DE ACOSO PSICOLÓGICO**

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador/a y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica. Existen inventarios que detallan este tipo de conductas violentas y que ayudan a identificar más claramente el riesgo. No obstante, pueden darse conductas compatibles con un caso de acoso psicológico que no estén tipificadas en los inventarios existentes.

Se plantea según González (2006) la existencia de tres tipos de acoso:

- a) Acoso vertical ascendente:** Un trabajador de nivel jerárquico superior es víctima de ataques por parte de uno o varios de sus subordinados.
- b) Acoso vertical descendente o “bossing”:** Un trabajador de nivel jerárquico inferior es víctima de ataques por parte de uno o varios trabajadores de cargo superior en la jerarquía de la organización.
- c) Acoso laboral horizontal:** Un trabajador es víctima de ataques por parte de uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico.

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

- ✚ Ataques a la víctima con medidas organizativas, como excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- ✚ Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.
- ✚ Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.
- ✚ Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, la calumnia, denigración o la ridiculización.
- ✚ El abuso de poder a través del menosprecio persistente del desarrollo laboral de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o la asignación de tareas irrealizables o no vinculadas al puesto de trabajo.
- ✚ Control desmedido e inapropiado del rendimiento.
- ✚ Denegación infundada de periodos de licencia o formación.
- ✚ Inducir intencionadamente a una persona, a cometer errores en el puesto de trabajo.
- ✚ Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.
- ✚ Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- ✚ Amenazas de violencia física.
- ✚ Agresiones verbales.
- ✚ Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Se considera que las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso psicológico.

Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico

injustificado de la /s persona/s afectada /s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso psicológico.

## TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL

### CONDUCTAS VERBALES

- ✚ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ✚ Comentarios sexuales obscenos.
- ✚ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ✚ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ✚ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ✚ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ✚ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ✚ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ✚ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ✚ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### CONDUCTAS NO VERBALES

- ✚ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ✚ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- ✚ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ✚ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ✚ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✚ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ✚ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
- ✚ Invasión del espacio físico.

### **TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

- ✚ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ✚ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ✚ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ✚ Utilización de humor sexista.
- ✚ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ✚ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ✚ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ✚ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✚ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

- ✚ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- ✚ Ignorar, excluir o infravalorar las aportaciones, comentarios o actuaciones de un trabajador/a por ser de un determinado sexo.
- ✚ Impedir u obstaculizar el acceso a los medios adecuados para la realización del trabajo.

#### TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- ✚ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ✚ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ✚ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- ✚ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho

## 4. CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO

### EN LA PERSONA AFECTADA

#### PSÍQUICAS

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima,
- sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia
- Sensación de vulnerabilidad.
- Sentimiento de indefensión y/o de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza.
- Estrés.

- Cuadros depresivos.
- Inestabilidad emocional.
- Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

### FÍSICAS

- Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc.).

### LABORALES

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.
- Aumento de absentismo.
- Cambios de trabajo.
- Otras situaciones derivadas del acoso.

## **EN EL ENTORNO DE LA ENTIDAD**

- Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, etc.), que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la entidad.
- Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.
- Más siniestralidad, aumento del número de accidentes.
- Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Cada uno de los responsables de los centros y servicios de la entidad, tiene la obligación de garantizar dentro de su correspondiente ámbito, todas las medidas encaminadas a ofrecer unas condiciones adecuadas donde sus correspondientes trabajadores/as tengan un ambiente libre de comportamientos constitutivos de acoso y que respete la intimidad e integridad física y moral de cada integrante.

Se distribuirá este procedimiento de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en cada centro de trabajo, entre todos sus órganos de representación y dirección, buscando así que todos los trabajadores/as lo tengan conocimiento de éste.

Se llevará a la práctica en sus distintos centros de trabajo las políticas acordadas que sirvan para generar y promover un buen clima laboral, así como una cultura preventiva que permita prevenir toda situación o comportamiento que lo pueda deteriorar. Para mantener este clima laboral se elaborarán estudios mediante encuestas entre la plantilla de la asociación

Se llevarán a cabo estudios de clima organizacional, permitiendo a través de la opinión de los trabajadores/as, conocer la percepción general de la organización, ayudando a generar una entidad más innovadora y competitiva.

**Ver Anexo VI: Encuesta sobre clima laboral.**

Todo profesional perteneciente a Asprona-León, al área educativa, área especializada o centro especial de empleo, deberá respetar la dignidad e integridad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso (psicológico, sexual o por razón de sexo). Cualquier empleado/a podrá plantear una queja escrita o verbal con arreglo a los procedimientos que a continuación se regula:

### **5.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO O ESTADIOS INICIALES DE ACOSO**

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona tenga conocimiento directo de la situación de conflicto serio, o en su caso, se encuentre en estadios

iniciales de acoso laboral y que pueden ser solucionados de un modo informal al evitar que esas situaciones den lugar a otras más graves o de difícil solución.

La puesta en conocimiento de esta situación se realizará ante el superior jerárquico directo de la persona afectada o ante el responsable de centro o servicio correspondiente, o en su defecto ante el responsable de Recursos Humanos.

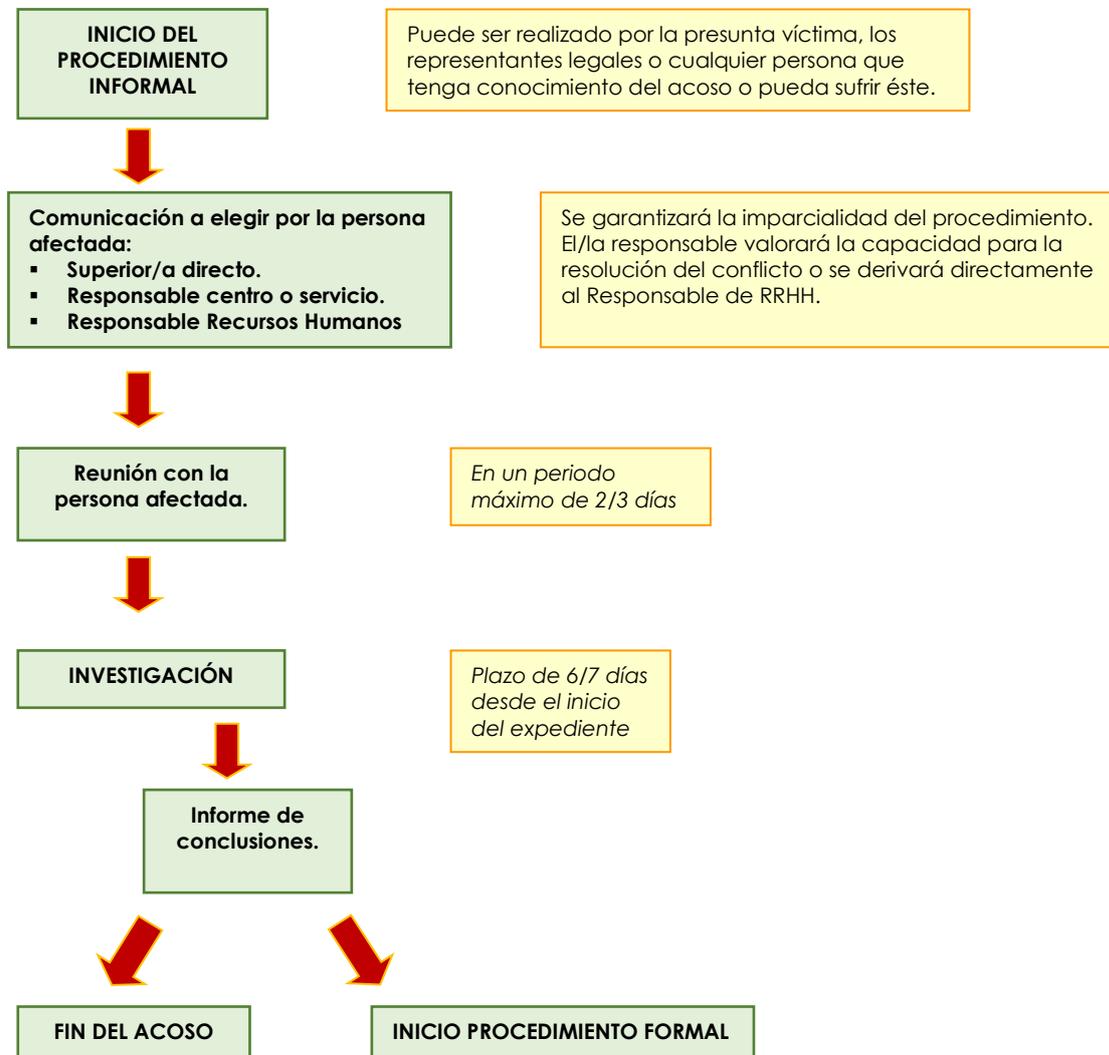
En caso de que a la persona que se le ha comunicado la situación no logre dar solución satisfactoria, deberá comunicar el conflicto en un plazo de 2/3 días al responsable de Recursos Humanos, quien convocará una reunión con la persona afectada, y con el responsable que recibiera la comunicación para tramitar una queja en un plazo de 4/5 días.

Posteriormente se realizarán las investigaciones oportunas y en especial la recogida de información con las personas que existe el conflicto en un plazo de tiempo de 6/7 días. Se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la queja, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal, que dé pie a un expediente disciplinario.

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.

A continuación, se detalla el diagrama de flujo del procedimiento informal para la tramitación de situaciones de conflicto o estadios iniciales de acoso:

## DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE QUEJAS:



## **5.2. PROCEDIMIENTO FORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO**

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento se utilizará cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar ante la dirección de la Entidad o ante el responsable de Recursos Humanos.

Se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora, que será el responsable de Recursos Humanos salvo que el Director Gerente de la Entidad nombrara a otra persona en caso de no concurrir condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. En la fase de instrucción se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores/as, garantizando una total igualdad de trato entre las partes implicadas así como el derecho a la defensa.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

La decisión final se adoptará por la dirección de la Entidad quien resolverá sobre la existencia o no de las situaciones denunciadas, así como, en su caso, de las medidas sancionadoras y/o correctoras a adoptar, debiendo ser notificada tal resolución al/la denunciante y denunciado/a.

En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones. La víctima si así lo desea, sólo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

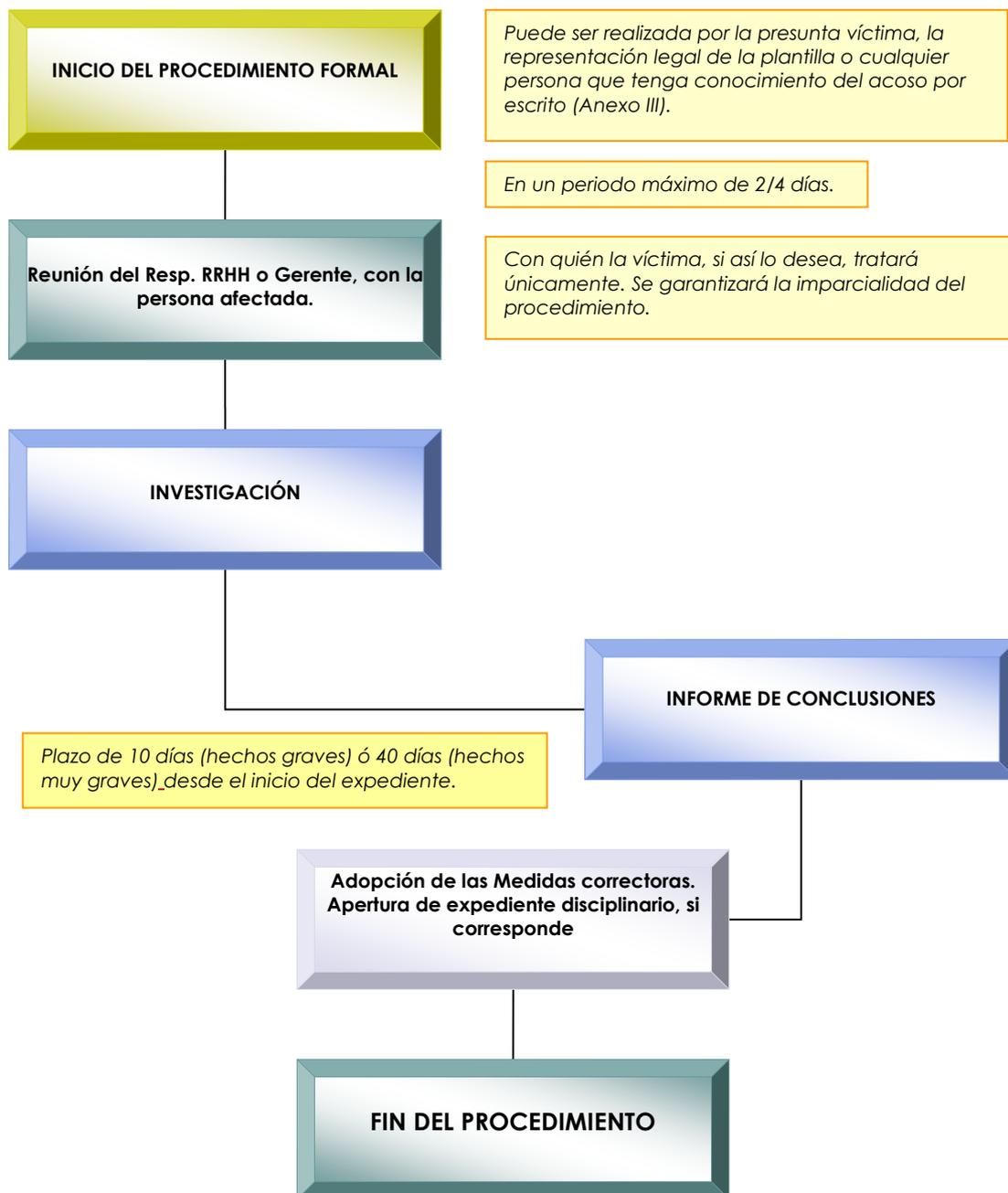
El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la supuesta conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima, como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 10 días naturales en hechos graves ó 40 en hechos muy graves.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como las denunciadas, podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de los trabajadores/as.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

La información y documentos que se recaben durante el procedimiento serán debidamente archivadas y guardadas conforme los protocolos establecidos en materia de confidencialidad y protección de datos de carácter personal.

## DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL PARA LA TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO:



Ver Anexo III y III.A: Modelo de denuncia formal.

## 6. PRINCIPIOS A TENER EN CUENTA

Tanto en los procedimientos formales como en los informales se tendrán en cuenta en todo momento los siguientes principios:

### PRINCIPIO DE CELERIDAD

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

### PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

**Ver Anexo II: Compromiso de confidencialidad.**

### PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

*De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

### PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

### PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE LOS IMPLICADOS

El órgano encargado de tramitar las denuncias será el Comité de Igualdad de la entidad, que se basará en los principios anteriores. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de

riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

Para garantizar la imparcialidad del procedimiento, las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación alguna con la persona denunciante y denunciada, siendo recomendable recurrir, cuando ello sea posible, a personas ajenas a su centro de trabajo.

## **7. MEDIDAS CAUTELARES**

Estas medidas podrán ser tomadas mientras continúe el procedimiento descrito en el punto número 5, cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador/a o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de una de las partes. Del mismo modo, pueden proponerse por las distintas personas afectadas otras medidas cautelares, que en una determinada duración se favorezca un adecuado clima laboral, pero que no suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo y tampoco entorpezca la efectividad en la correspondiente decisión que pudiera tomarse de manera definitiva.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

## **8. MEDIDAS CORRECTORAS**

Se aplicarán las medidas correctoras que aconseje el informe final emitido por el/la instructor/a del caso. Además, la Dirección de Asprona-León, adoptará todas las medidas correctoras que estime oportunas, incluidas las sanciones o medidas disciplinarias que se requieran. Estas medidas propuestas serán ejecutadas por el Responsable de Recursos Humanos, con información a efectos estadísticos a la Comisión de Igualdad, que se dará conocimiento en las reuniones periódicas que se desarrollen por la misma, quedando reflejadas en la Memoria Anual del Plan de Igualdad.

A título enunciativo a continuación se recogen medidas correctoras que se contemplarán:

## **8.1. ATENCIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA**

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales proporcionará los medios necesarios para que las personas que vean afectada su salud por la situación denunciada reciban, en caso necesario, el apoyo psicológico y médico pertinente. De este modo, la Entidad informará al Servicio de Prevención, así como a la Mutua de Accidentes de Trabajo para que determinen y proporcionen los medios necesarios.

## **8.2. MEDIDAS ORGANIZATIVAS**

La Entidad podrá corregir y volver a organizar las condiciones de trabajo que hayan causado el acoso laboral mediante traslados de la víctima a otra unidad o centro que eviten esté cerca del acosador y siempre intentando evitar en todo lo posible mayores perjuicios en sus condiciones laborales.

## **9. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

### **9.1. FALTAS**

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

- a) El acoso laboral tanto en los términos descritos en el presente protocolo como en aquellos otros que puedan tener tal consideración.
- b) 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.
- c) 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.

- d) La adopción o amenaza 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.
- e) Los hechos constitutivos de delito que fueren conocidos al dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) El incumplimiento del deber de confidencialidad y la protección de datos relativos al acoso laboral.
- g) La reiteración de falta grave en frecuencia y duración.

**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 o penosidad.
- l) La reiteración de falta leve en frecuencia y duración.

### **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 posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

### **Se considerarán circunstancias agravantes:**

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, 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).

### **Se considerarán circunstancias atenuantes:**

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

## **9.2. SANCIONES**

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes, según el artículo 66 del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, publicado en el BOCyL, el 4 de julio de 2019:

### **a) Faltas leves:**

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

### **b) Faltas graves:**

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

### **c) Faltas muy graves:**

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

Del mismo modo, se informa de que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, 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. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas.

*Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

Si la víctima emprende acciones penales, el procedimiento tanto informal, como formal, iniciado por la entidad, quedaría inmediatamente paralizado.

## **10. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

Asprona-León, prohíbe las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación sobre acoso. Si se produce una situación de represalia, se está vulnerando gravemente el presente Protocolo, por lo que la Dirección de la asociación iniciará el correspondiente expediente disciplinario a la persona que ejerza esta conducta, y sus posibles aliados.

## **11. DENUNCIAS FALSAS**

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias. Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso).

En función de la gravedad de la acusación, siendo el acusado víctima de una denuncia falsa, la denunciante y las personas vinculadas a la denuncia, serán sancionadas con la misma intensidad a la falta que indican en dicha denuncia, sea iniciada de manera formal o informal.

Aquellas denuncias que no se puedan probar y queden impunes a criterio de la Comisión de Igualdad, no se considerarán falsas, salvo que se puede constatar la falsedad de la acusación.

## 12. MEDIDAS PREVENTIVAS

### 12.1. EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

#### **Entre las actuaciones a realizar se encuentran:**

- ❖ Evaluación de la entidad respecto a la prevención y tratamiento del acoso laboral en cualquiera de sus tipologías, en especial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. **(Ver Anexo IV y IV.A).**
- ❖ Evaluación de entidad respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad. **(Ver Anexo V y V.A).**
- ❖ Realizar encuestas a los trabajadores que así lo deseen para conocer su opinión de forma anónima sobre el clima laboral y prever medidas correctoras en caso de detección de debilidades. **(Ver Anexo VI y VI.A).**
- ❖ Habilitación del correo [consultas@asprona-leon.es](mailto:consultas@asprona-leon.es) y los buzones ya establecidos en los centros, en los que la plantilla pueda plantear anónimamente sus quejas y propuestas de mejora del protocolo de actuación.

## 12.2. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Se garantizará el conocimiento efectivo del protocolo por todas las personas con relación laboral que forman parte de la asociación. Esta difusión del protocolo incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

Entre las actuaciones a realizar se encuentran:

- ❖ Informar del compromiso de la entidad a través del correo electrónico, tablón de anuncios y grupos de mensajería instantánea ya establecidos.

**Ver Anexo I: Compromiso de Dirección.**

- ❖ Hacer difusión a todas las personas de la plantilla el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico en el trabajo a través de los responsables de centros y servicios.
- ❖ Organizar reuniones informativas sobre el protocolo y su contenido.
- ❖ Elaboración de un protocolo de actuación en lectura fácil, destinado a los trabajadores del centro especial de empleo de la entidad, con discapacidad intelectual o del desarrollo.

## 12.3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Como continuación de la divulgación del protocolo, se considera adecuado y necesario sensibilizar a la plantilla sobre la importancia que tiene crear un ambiente de trabajo respetuoso donde no exista ni se tolere el acoso. Esta sensibilización debe incidir en la eliminación de ciertos comportamientos y actitudes, y en pretender identificar aquellas señales que pueden actuar como indicios.

Entre las actuaciones a llevar a cabo se encuentran:

- ❖ Realizar acciones formativas cuyos objetivo y contenido favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidas al conjunto de la plantilla y especialmente al personal directivo y responsables de centros o servicios.
- ❖ Llevar a cabo actividades (jornadas, cartelería, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.



## 13. NORMATIVA DE REFERENCIA

- ❖ Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- ❖ NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.
- ❖ Constitución Española.
- ❖ Código Penal.
- ❖ Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- ❖ Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):
- ❖ 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.
- ❖ XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

A nivel nacional, no se dispone de una regulación legal específica de la actuación sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. En cambio, sí se encuentran una serie de leyes que en caso de ejercer acoso psicológico laboral se estarían vulnerando:

- ❖ Artículo 10 Constitución Española: Derecho a la dignidad personal.
- ❖ Artículo 14 Constitución Española: Derecho a la igualdad y no discriminación.
- ❖ Artículo 15 Constitución Española: Derecho a la integridad física y moral.
- ❖ Artículo 18. 1 Constitución Española: Derecho al honor, intimidad personal y a la propia imagen.
- ❖ Artículo 1902 y 1903 Código Civil: Reparación daño causado por culpa o negligencia.
- ❖ Artículo 173 Código Penal: Delito contra la integridad moral.
- ❖ Artículo 316 Constitución Española: No cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- ❖ Artículo 4.2 (c, d, e) Estatuto de los Trabajadores: Derechos laborales.

Centrándonos en el acoso sexual y acoso por razón de género, añadiríamos la siguiente normativa:

- ❖ Artículo 35 Constitución Española: No discriminación por razón de sexo.
- ❖ Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Igualdad entre hombre y mujeres.
- ❖ Artículo 184 Código Penal: Del acoso sexual

## **ANEXO I: COMPROMISO FRENTE AL ACOSO**

ASPRONA-LEÓN hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, ASPRONA-LEÓN declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, ASPRONA-LEÓN se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso ASPRONA-LEÓN exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

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

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo acoso moral o psicológico.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.

- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad, se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la asociación.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente compromiso, en triplicado ejemplar en León a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

Por la Entidad ASPRONA-LEÓN

Por el Comité de Empresa de  
Centros de Atención  
Especializada ASPRONA-LEÓN

Por el Comité de Empresa de  
Centro Especial de Empleo  
ASPRONA-LEÓN

Fdo.: D. Pedro Barrio Santos  
Director-Gerente  
DNI: 09.776.617-F

Fdo.: D. Carlos Robles Santos  
Presidente del Comité  
DNI: 09.795.709-D

Fdo.: D. José Luis Gallego Fidalgo  
Presidente del Comité  
DNI: 09.744.553-M

## ANEXO II: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ habiendo sido designado/a por ASPRONA-LEÓN para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, me comprometo 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, acoso por razón de sexo, moral o psicológico.
- 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 informado/a por ASPRONA-LEÓN de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En León a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

## ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

<b>SOLICITANTE</b>											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"><input type="checkbox"/></td><td>Persona afectada</td></tr> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"><input type="checkbox"/></td><td>Representantes de la plantilla</td></tr> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"><input type="checkbox"/></td><td>Recursos Humanos</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Representantes de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"><input type="checkbox"/></td><td>Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)</td></tr> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"><input type="checkbox"/></td><td>Otros (indicar)</td></tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)	<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)
<input type="checkbox"/>	Persona afectada										
<input type="checkbox"/>	Representantes de la plantilla										
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos										
<input type="checkbox"/>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)										
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)										
<b>TIPO DE ACOSO</b>											
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Psicológico Sexual Por razón de sexo										
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>											
Nombre y apellidos <input style="width: 90%;" type="text"/>											
NIF <input style="width: 25%;" type="text"/>	SEXO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer										
Puesto de trabajo <input style="width: 90%;" type="text"/>											
Centro de trabajo/Departamento <input style="width: 90%;" type="text"/>											
Vinculación laboral/Tipo de contrato <input style="width: 90%;" type="text"/>											
Teléfono de contacto <input style="width: 50%;" type="text"/>											
<b>DATOS DEL PRESUNTO ACOSADOR/A:</b>											
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS (Se pueden adjuntar cuantos anexos se estimen necesarios).</b>											
<b>Documentación o material que se adjunta:</b>											
<b>En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:</b>											
<b>SOLICITUD</b>											
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo.											
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada										

Este documento deberá ser entregado a: Gerencia  Responsable de RRHH

## ANEXO IV: EVALUACIÓN DE LA ENTIDAD RESPECTO A LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para averiguar si el clima de la asociación está exento de comportamientos de violencia sexista, contestaremos a estas preguntas:

ÍTEMS	SÍ	NO
✚ ¿Se ha elaborado e implantado ya un plan de igualdad en la entidad?		
✚ ¿Conozco y aplico en mi entidad la regulación legal y convencional (mi convenio colectivo de aplicación) relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo? ¿La conocen la dirección de la empresa y la totalidad de la plantilla?		
✚ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en mi organización diferente de las previsiones del convenio colectivo de aplicación? ¿O que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?		
✚ Estas medidas, ¿Han sido negociadas con la representación legal de la plantilla?		
✚ En caso afirmativo, ¿han sido evaluadas o se revisan y actualizan periódicamente?		
✚ ¿Desde cuándo no se han revisado?		
✚ ¿Hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo?		
✚ ¿Hay alguna persona en la asociación responsable de los procedimientos de actuación y prevención, frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo implantados?		
✚ ¿Y de su seguimiento y evaluación?		
✚ ¿Se ha impartido en la entidad formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?.		
✚ En la formación en prevención de riesgos laborales ¿Se incorporan contenidos en materia de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de género y sus efectos psicosociales y en la salud?		
✚ ¿Se ha realizado algún tipo de estudio o encuesta para detectar posibles actuaciones y/o situaciones de acoso o violencia sexista en su organización?		
✚ ¿Tienen prevista la dirección y el personal de su asociación el tratamiento de protección para sus trabajadoras víctimas de violencia de género?		



## ANEXO V: EVALUACIÓN DE LA ENTIDAD RESPECTO A LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE EMBARAZO Y MATERNIDAD

Para averiguar si la entidad tiene una buena protección de las situaciones de embarazo y maternidad, contestaremos a estas preguntas:

ÍTEMS	SÍ	NO
✚ ¿Existe una política empresarial de compromiso con la protección, promoción y apoyo de la maternidad y paternidad?		
✚ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica para proteger las situaciones de embarazo y maternidad?		
✚ ¿Se ha realizado algún manual o documento con instrucciones a los mandos intermedios sobre el tratamiento de las situaciones de maternidad y paternidad?		
✚ ¿Hay un listado de tareas y puestos que pueden realizarse durante el período de embarazo y maternidad?		
✚ En caso afirmativo, ¿Se ha realizado con criterios objetivos y dentro de las medidas de prevención salud laboral o prevención de riesgos laborales?		
✚ ¿Se facilita a la plantilla la información sobre los procedimientos de solicitud de las situaciones de baja de maternidad/paternidad/adopción?		
✚ Las personas que se reincorporan a su trabajo desde las licencias de maternidad, paternidad, lactancia ¿han tenido algún problema en el desarrollo de su carrera profesional?		
✚ ¿La asociación tiene plan de igualdad que recoja medidas específicas para la protección de las situaciones de embarazo y maternidad?		
✚ ¿Ha adoptado la entidad alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal?		
✚ ¿Tiene la asociación una política de fomento de conciliación de la vida personal y familiar?		
✚ ¿Se ha realizado alguna acción que se dirija a erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación a las mujeres embarazadas?		
✚ ¿Cuáles son tus propias conclusiones?		

## ANEXO VI: EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

PENDIENTE DE ELECCIÓN INSTRUMENTO DE MEDIDA.

## ANEXO I.A: COMPROMISO FRENTE AL ACOSO

GRUPO EMPLEA S.L.U. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, GRUPO EMPLEA S.L.U. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, GRUPO EMPLEA S.L.U. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso GRUPO EMPLEA S.L.U. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- o Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- o Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, GRUPO EMPLEA S.L.U. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo acoso moral o psicológico.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.

- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad, se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la entidad.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente compromiso, en triplicado ejemplar en León a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

Por la Entidad  
GRUPO EMPLEA S.L.U.

Por el Comité de Empresa de Centro  
Especial de Empleo GRUPO EMPLEA S.L.U.

Fdo.: D. Pedro Barrio Santos  
Director-Gerente  
DNI: 09.776.617-F

Fdo.: D. Manuel Gutiérrez Martínez  
Presidente del Comité  
DNI: 11.055.153-L

## ANEXO II.A: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ habiendo sido designado/a por GRUPO EMPLEA S.L.U. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, me comprometo 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, acoso por razón de sexo, moral o psicológico.
- 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 informado/a por GRUPO EMPLEA S.L.U. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En León a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

## ANEXO III.A: MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

<b>SOLICITANTE</b>											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td>Persona afectada</td></tr> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td>Representantes de la plantilla</td></tr> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td>Recursos Humanos</td></tr> </table>		Persona afectada		Representantes de la plantilla		Recursos Humanos	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td>Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)</td></tr> <tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td>Otros (indicar)</td></tr> </table>		Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)		Otros (indicar)
	Persona afectada										
	Representantes de la plantilla										
	Recursos Humanos										
	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)										
	Otros (indicar)										
<b>TIPO DE ACOSO</b>											
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Psicológico Sexual Por razón de sexo										
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>											
Nombre y apellidos <input style="width: 90%;" type="text"/>											
NIF <input style="width: 25%;" type="text"/>	SEXO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer										
Puesto de trabajo <input style="width: 90%;" type="text"/>											
Centro de trabajo/Departamento <input style="width: 90%;" type="text"/>											
Vinculación laboral/Tipo de contrato <input style="width: 90%;" type="text"/>											
Teléfono de contacto <input style="width: 60%;" type="text"/>											
<b>DATOS DEL PRESUNTO ACOSADOR/A:</b>											
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS (Se pueden adjuntar cuantos anexos se estimen necesarios).</b>  <b>Documentación o material que se adjunta:</b>  <b>En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:</b>											
<b>SOLICITUD</b>											
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo.											
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada										

Este documento deberá ser entregado a: Gerencia  Responsable de RRHH

## ANEXO IV.A: EVALUACIÓN DE LA ENTIDAD RESPECTO A LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para averiguar si el clima de la asociación está exento de comportamientos de violencia sexista, contestaremos a estas preguntas:

ÍTEMS	SÍ	NO
✚ ¿Se ha elaborado e implantado ya un plan de igualdad en la entidad?		
✚ ¿Conozco y aplico en mi empresa la regulación legal y convencional (mi convenio colectivo de aplicación) relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo? ¿La conocen la dirección de la empresa y la totalidad de la plantilla?		
✚ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en mi empresa diferente de las previsiones del convenio colectivo de aplicación? ¿O que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?		
✚ Estas medidas, ¿Han sido negociadas con la representación legal de la plantilla?		
✚ En caso afirmativo, ¿han sido evaluadas o se revisan y actualizan periódicamente?		
✚ ¿Desde cuándo no se han revisado?		
✚ ¿Hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo?		
✚ ¿Hay alguna persona en la empresa responsable de los procedimientos de actuación y prevención, frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo implantados?		
✚ ¿Y de su seguimiento y evaluación?		
✚ ¿Se ha impartido en la entidad formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?.		
✚ En la formación en prevención de riesgos laborales ¿Se incorporan contenidos en materia de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de género y sus efectos psicosociales y en la salud?		
✚ ¿Se ha realizado algún tipo de estudio o encuesta para detectar posibles actuaciones y/o situaciones de acoso o violencia sexista en su organización?		
✚ ¿Tienen prevista la dirección y el personal de su empresa el tratamiento de protección para sus trabajadoras víctimas de violencia de género?		
✚ ¿Y sus derechos en materia laboral y de Seguridad Social?		

<p>✚ ¿Ha adoptado su empresa alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal?</p>		
<p>✚ ¿Cuáles son sus propias conclusiones?</p>		

## ANEXO V.A: EVALUACIÓN DE LA ENTIDAD RESPECTO A LA PROTECCIÓN DE LAS SITUACIONES DE EMBARAZO Y MATERNIDAD

Para averiguar si la entidad tiene una buena protección de las situaciones de embarazo y maternidad, contestaremos a estas preguntas:

ÍTEMS	SÍ	NO
✚ ¿Existe una política empresarial de compromiso con la protección, promoción y apoyo de la maternidad y paternidad?		
✚ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica para proteger las situaciones de embarazo y maternidad?		
✚ ¿Se ha realizado algún manual o documento con instrucciones a los mandos intermedios sobre el tratamiento de las situaciones de maternidad y paternidad?		
✚ ¿Hay un listado de tareas y puestos que pueden realizarse durante el período de embarazo y maternidad?		
✚ En caso afirmativo, ¿Se ha realizado con criterios objetivos y dentro de las medidas de prevención salud laboral o prevención de riesgos laborales?		
✚ ¿Se facilita a la plantilla la información sobre los procedimientos de solicitud de las situaciones de baja de maternidad/paternidad/adopción?		
✚ Las personas que se reincorporan a su trabajo desde las licencias de maternidad, paternidad, lactancia ¿han tenido algún problema en el desarrollo de su carrera profesional?		
✚ ¿La asociación tiene plan de igualdad que recoja medidas específicas para la protección de las situaciones de embarazo y maternidad?		
✚ ¿Ha adoptado la entidad alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal?		
✚ ¿Tiene la asociación una política de fomento de conciliación de la vida personal y familiar?		
✚ ¿Se ha realizado alguna acción que se dirija a erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación a las mujeres embarazadas?		
✚ ¿Cuáles son tus propias conclusiones?		

## ANEXO VI.A: EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

PENDIENTE DE ELECCIÓN INSTRUMENTO DE MEDIDA.

**ASPRONA  
LEÓN**

---



**Plena  
inclusión**

Castilla y León