



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN DE FIBROSIS QUÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA



1. ANTECEDENTES
2. COMPROMISO AFQCV
3. ÁMBITO Y VIGENCIA
4. NORMATIVA DE REFERENCIA
5. OBJETO
6. TIPOS DE ACOSO
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES
9. SEGUIMIENTO



## 1. ANTECEDENTES Y MOTIVACIÓN

La Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana, en adelante AFQCV, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la asociación, garantiza un entorno laboral seguro y libre de acoso laboral y sexual, así como un espacio respetuoso con la dignidad y la libertad personal. La AFQCV dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo cuyo contenido principal es la definición del procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Asimismo, se establecen también las medidas preventivas que deberá aplicar la asociación en esta materia.

## 2. COMPROMISO DE AFQCV

La AFQCV se compromete a consolidar un entorno laboral seguro en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo, así como a prevenir, eliminar y resolver cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales, no solo referida a acoso laboral y sexual, sino también a cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio. Para la prevención, están previstas diferentes actividades de control, así como de promoción y reconocimiento de la conducta ética, recogidas en el capítulo IV del presente protocolo. En cuanto a la eliminación y la resolución de posibles casos ocurridos, entendemos que el procedimiento al respecto incluido en este protocolo permitirá dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los principios fundamentales de la Asociación.

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

## 3. ÁMBITO Y VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida desde su firma, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar mejoras. El presente protocolo se aplicará a cualquier persona de la asociación, sin que el tipo de relación existente con AFQCV (personal laboral, voluntarios/as o miembros de la junta directiva) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto. Por último, este protocolo es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, viajes, formaciones, conferencias, actos sociales, etc. de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la Asociación o fuera de ellas.



#### 4. **NORMATIVA DE REFERENCIA**

**La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

La LOIEMH establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

**La directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.



**La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13** considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Esta misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento **en su Art. 8.13.bis**. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario (en caso de la **AFQCV**, la dirección de la asociación), éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

## 5. OBJETO

El objeto del presente protocolo es, por un lado, definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas. Y, por otro lado, establecer las medidas preventivas necesarias para lograr un entorno seguro y libre de acoso.

El presente protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras, voluntarias y miembros de la junta directiva que formen parte de AFQCV:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y el análisis, facilitando al personal un recurso objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

## 6. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso en función de la persona que lo genere e independientemente del tipo de vinculación con la Asociación, Voluntario/a, Contratado/a o miembro de la junta directiva:

- Descendente (cargo superior hacia inferior)
- Horizontal (mismo nivel jerárquico)
- Ascendente (cargo inferior hacia superior)

Además, el acoso puede ser de distintos tipos, clasificados en los siguientes 4 apartados:

- 6.1. Acoso Discriminatorio** Se entiende como “toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual, estado civil, situación familiar, nacimiento, edad, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante”.



A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora. En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla y comentarios que puedan implicar amenazas veladas.

**6.2. Acoso Sexual** El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “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”.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- insinuaciones o comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual
- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto o condición sexual;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- conducta no verbal de naturaleza sexual como gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- toda agresión sexual
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.

**6.3. Acoso por Razón de Sexo** Entendemos que “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” (art. 7.2. de la Ley 3/2007). A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- no promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual;
- no contratar o despedir a un trabajador o trabajadora por condición de sexo,
- acoso por razón de maternidad,
- acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley;
- expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar al sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como superiores jerárquicos.
- Cualquier situación en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria o con fines degradantes.



**6.4. Acoso Moral o Mobbing** Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo (no asignarle tareas; asignarle tareas degradantes y/o que puedan exceder su competencia; aislarle respecto a sus compañeros/as; comentar su trabajo de forma malintencionada, etc.).
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo. Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

## 7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

### 7.1. Procedimiento de garantía.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Cualquier persona, asalariada, voluntaria o miembro de la junta directiva, puede plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual, por razón de sexo, nacimiento, origen étnico, religión o creencias, opinión, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 7.2. Presentación de denuncias.

Toda persona asalariada, voluntaria o miembro de la junta directiva incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia, verbal o escrita, ante órgano o persona competente, en el caso de **AFQCV** las personas acordadas para tal efecto son **Mónica Hervás y Ana Gómez-Lechón** (partir de ahora **Asesoras Confidenciales**), pudiendo contactar directamente con estas personas a través de los siguientes canales.

- Teléfono: 96.356.76.16
- Correo electrónico:
  - Mónica Hervás: [trabajosocial@fqvalenciana.com](mailto:trabajosocial@fqvalenciana.com)
  - Ana Gómez-Lechón: [anagolemo@hotmail.com](mailto:anagolemo@hotmail.com)
- Dirección postal: C/ Explorador Andrés Nº 4 Pta 10 46022 Valencia.



Ninguna persona considerada como **Asesora Confidencial** tendrá vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor ni con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.

Quienes integren la Asesoría Confidencial se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten, garantizando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

### 7.3. Procedimiento informal.

En los supuestos en que las situaciones de acoso sean calificables de leves, la **Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia**, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la organización y en cualquier momento, con la finalidad de recabar las declaraciones que considere necesario.

Una vez se hayan constatado la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta última, para manifestarle la existencia de una queja sobre su comportamiento así como las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes y será escuchada por la Asesora Confidencial.

El objetivo del procedimiento informal es resolver el conflicto leve de manera voluntaria, ágil y dialogada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para que el problema se solucione.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **diez días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En principio la asesoría partirá de la credibilidad de la persona denunciante.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no sea admitida como satisfactoria por la víctima.

El procedimiento informal se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral o bien por pasar a la fase formal mediante la entrega de la denuncia y de lo actuado en el procedimiento informal.

Del resultado del procedimiento informal la **Asesoría Confidencial** dará conocimiento inmediato a la dirección de la organización y a la Comisión de Igualdad. Y se Redactará un informe que actualizará con el posterior seguimiento.

### 7.4. Procedimiento formal.

#### 7.4.1. Inicio del proceso

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la



solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que podrá ser oral o escrita, se realizará ante la **Asesoría Confidencial**. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito (**Anexo I**).

Cuando se trate de denuncias verbales, la **Asesoría Confidencial** valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La **Asesoría Confidencial** deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo el apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la **Asesoría Confidencial** recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará, de forma confidencial, la situación a la dirección de la organización para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de igualdad, informando de todos los extremos de la denuncia, las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

#### 7.4.2. Procedimiento.

La **Asesoría Confidencial** utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de terceras personas trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso, garantizando la confidencialidad y agilidad en el trámite.



#### 7.4.3. Conclusión del proceso.

En el plazo máximo de quince días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la **Asesoría Confidencial**, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto acoso investigado. En dicho informe indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la junta directiva de la asociación de forma inmediata y a la comisión de igualdad.

Asimismo, en caso de duda y de forma fundamentada, se podrá solicitar a la Asesoría Confidencial que se amplíe la información del caso, por lo que se procederá a abrir un nuevo plazo de 10 días hábiles para aclarar esas dudas.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados, serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario que se expone en este protocolo.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la **Asesoría Confidencial** no fuera capaz de acumular las pruebas para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada y la dirección de la asociación facilitará el cambio de puesto de trabajo.

## 8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

### 8.1. Tipificación de faltas.

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

- **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.
- **El acoso ambiental y acoso por razón de sexo**, 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.
- En todo caso se considerará muy grave **la agresión física**.
- **La adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.



- **Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial** condenatoria de la persona denunciada.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Serán consideradas como **GRAVES**, entre otras, las siguientes **FALTAS**:

- **Invitaciones impúdicas** o comprometedoras.
- **Gestos obscenos** dirigidos a compañeros o compañeras.
- **Contacto físico innecesario**, rozamientos.
- **Observación clandestina** de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- **Realización de descalificaciones públicas y reiteradas** sobre la persona y su trabajo.
- **Comentarios continuos y vejatorios** sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **La impartición de órdenes vejatorias.**
- La orden de **aislar e incomunicar** a una persona,
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- **Observaciones sugerentes y desagradables**, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; **abusos verbales deliberados**.
- **Uso de imágenes o pósteres pornográficos** en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.

#### Agravantes:

En todo caso se considerará condición agravante:

- el abuso de situación de superioridad jerárquica,
- la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución,
- existencia de dos o más personas afectadas,
- discapacidad física o psíquica de la víctima,
- gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas;
- la alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

#### Atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.



### 8.2. Sanciones.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad, serán:

**Faltas leves:** Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días, carta de censura.

**Faltas graves:** Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

**Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a sesenta días.

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

- Pérdida de categoría de seis meses y un día, a definitiva.

La pérdida temporal o definitiva de la categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

- Desplazamiento de tres meses a un año.
- Traslado definitivo.
- Despido.

### 8.3. Medidas Cautelares

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez valorados los indicios razonables por el Comité Instructor de la existencia de presunto acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la presunta víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.

## 9. SEGUIMIENTO

La Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana, dentro del Plan de igualdad de la entidad, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo.



## ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

NOMBRE Y APELLIDOS DENUNCIANTE:

D.N.I.:

PUESTO:

NOMBRE Y APELLIDOS DENUNCIADO:

PUESTO:

Señale la opción de acoso que denuncia y describa brevemente la situación si lo estima oportuno:

- ACOSO SEXUAL
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- ACOSO MORAL/MOBBING
- ACOSO DISCRIMINATORIO
- OTRAS SITUACIONES DE ACOSO:

Descripción:

¿SE PRESENTAN PRUEBAS?    SÍ            NO

-PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

-PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

Fecha y firma de la persona denunciante: