

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ

Ámbito Territorial: PROVINCIAL

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Provincial de Zaragoza

Fecha de Registro: 01/06/2026 10:32:47

Número de Registro: 003334

Ticket de Acceso: OR28YY68

Acuse de Recibo firmado.

II Plan de Igualdad

ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ



Zaragoza, 1 de junio de 2026

[Four handwritten signatures in blue ink are visible over a faint background watermark of the AFEDAZ logo and contact information.]

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

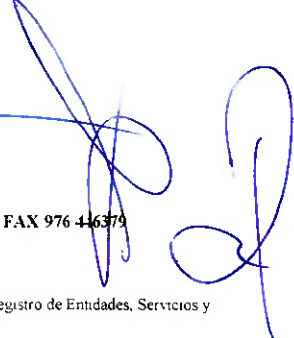
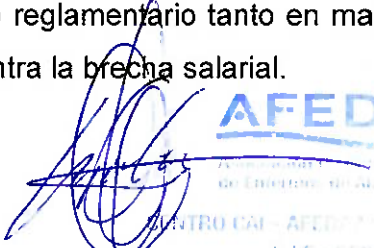
1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

La Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer, AFEDAZ, es una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la ayuda y apoyo de personas con demencia y sus familias. En cumplimiento de la legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Afedaz, actualiza el presente Plan de Igualdad con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Este Plan, pretende ser un instrumento jurídico y de acompañamiento en el marco de los procesos negociadores contemplados, a fin de contribuir a luchar contra la desigualdad y discriminación de las mujeres en el empleo.

A modo de introducción, comentar que los planes de igualdad que entraron en vigor gracias a la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, tuvieron su primera y última modificación a través del RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades. Esta normativa, aparte de ampliar la obligatoriedad de negociar en las empresas (a partir de 50 en vez de 250 personas trabajadoras), se conoce principalmente por ser el instrumento normativo que equiparó el permiso de maternidad y paternidad en el permiso de nacimiento de 16 semanas para ambas personas progenitoras y reconoció el permiso de lactancia también para ambos.

Finalmente, en octubre de 2020 se publican los esperados Reglamentos que suponen el desarrollo reglamentario tanto en materia de los planes de igualdad como de las medidas contra la brecha salarial.



CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA/TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Por un lado, se encuentra el Real Decreto 901/2020, que versa sobre el desarrollo del proceso negociador de mínimos de cada una de las fases del proceso negociador, así como del registro y publicación de los planes de igualdad. Se ha de destacar entre otras cuestiones, el Anexo I del RD 901/2020 que establece los criterios de información básica que la empresa ha de facilitar obligatoriamente en la fase de diagnóstico, ya que uno de los conflictos habituales en los procesos negociadores es que no se facilita suficiente información y a través del Reglamento sí que se contempla un contenido mínimo a través del citado Anexo.

Por otro lado, se publica el RD 902/2020, más conocido por ser el de las medidas contra la brecha salarial, en el que se aborda la brecha retributiva a través de los principios de transparencia salarial y el principio de igual retribución en trabajos de igual valor. Los tres instrumentos recogidos en el Reglamento para llevarlo a cabo son los siguientes: procedimiento de valoración de trabajos de igual valor, registro retributivo y auditoría retributiva. Ambos Reglamentos entraron en vigor el 14 de enero y 14 de abril de 2021 respectivamente.

Los anteriores Reglamentos, como hemos apuntado, suponen el esperado desarrollo de una normativa muy escueta con la única obligación de sentarse a negociar. El Reglamento 901/2020 supone un avance en el camino respecto a especificar, desarrollar y concretar las diferentes fases y obligaciones por parte de la empresa, esperando que contribuya a que los planes sean instrumentos reales de corrección o eliminación de desigualdades y no meras normas de recomendación. El Reglamento 902/2020 también supone un avance en la transparencia retributiva y para evaluar con perspectiva de género los puestos de trabajo (artículo 22 del ET en relación al artículo 28 del ET), pero conlleva mucha complejidad técnica ya que todos sus instrumentos (procedimiento de valoración de puestos de trabajo, registro y auditoría) son excesivamente técnicos, siendo de difícil comprensión para la persona trabajadora.

CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G50503202

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77, 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.
Fax: 976 44 63 797 Email: info@afedaz.es

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Excepciones Democráticas a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2022, 2023, 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

En todo caso, una verdadera modificación en aras a promover la igualdad en materia laboral, no pasa solo por el desarrollo de los planes de igualdad sino por cuestiones estructurales en materia laboral.

Asimismo, es necesario el reconocimiento y mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajos feminizados, especialmente los más invisibilizados, como pueden ser las gerocultoras.

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G50508232
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 - 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

[Handwritten signatures in blue ink]

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebro 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

2. COMPROMISO DE AFEDAZ CON LA IGUALDAD

D. Pedro Juan Salazar Muñoz, con DNI. 17162539P, como Director Gerente de la ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, con CIF G50508282 y en su nombre y representación, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en el RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades así como y en el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

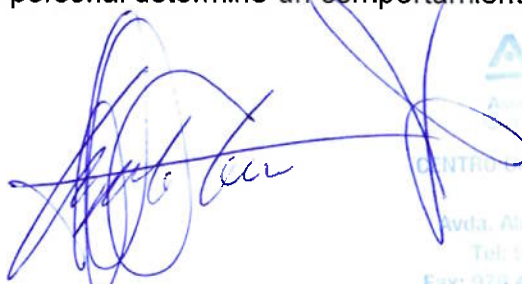
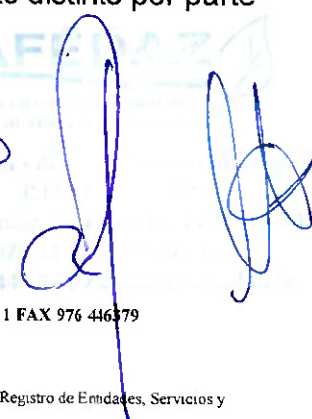
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

La motivación de AFEDAZ y de sus personas trabajadoras se traduce al compromiso asumido por la Dirección hacia una política de Igualdad en la gestión diaria de AFEDAZ.

La cultura de AFEDAZ se impregna, entre otros principios, en la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH se basa en el desarrollo de las personas como tales, independientemente de su sexo.

AFEDAZ, apuesta por la diversidad en sus procesos sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la entidad.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Méda'a a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

II PLAN DE IGUALDAD de la ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ



CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"

C.I.F.: G50508282

Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA

Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11

Fax: 975 44 66 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

1. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

- Denominación: Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer AFEDAZ
- CIF: G50508282
- Sector: Socio sanitario
- Nº de personas trabajadoras: 62 a fecha 30/04/2026
- Convenio colectivo de aplicación: VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.



AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAI - AFEDAZ "Español del Carión"
CIF: G50508282
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 43 63 79 / Email: info@afedaz.es



CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025. Premio Peón Humano 2025

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

- El Plan de Igualdad, con las medidas a implantar será de aplicación a todos los centros de trabajo que la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer AFEDAZ, tiene dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla y se aplicará a **todas** las personas trabajadoras de la entidad, independientemente de su tipo de contrato, jornada o antigüedad.
- La vigencia de este Plan de Igualdad será de 4 años a contar desde la firma del presente documento.

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAL - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G50506202
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

[Three handwritten signatures in blue ink]

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

2. PARTES FIRMANTES

El presente Plan de Igualdad es suscrito, de una parte, por la representación de **AFEDAZ** y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores legitimados para la negociación y firma del presente documento, integrando la Comisión Negociadora los siguientes miembros:

- En representación de la empresa:

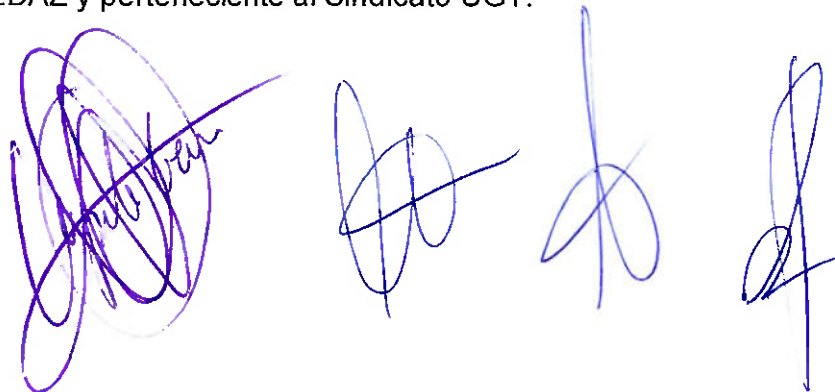
Dña. Mar Yagüe Agreda, Directora de Recursos Humanos y Gestión del conocimiento de AFEDAZ

D. Pedro Juan Salazar Muñoz, Director Gerente de Gerente de AFEDAZ.

- En representación de las personas trabajadoras:

Dña. Noelia Soteras Díaz, Terapeuta Ocupacional, Delegada de Personal de las personas trabajadoras de AFEDAZ y perteneciente al Sindicato UGT.

Dña. Pilar Cervera López, Psicóloga, Delegada de Personal de las personas trabajadoras de AFEDAZ y perteneciente al Sindicato UGT.



CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y

Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

4. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION

En general, según los resultados que se obtienen den el Análisis Diagnóstico y que se seguirán evaluando regularmente, se elaborarán medidas que se pondrán en práctica en el seno de AFEDAZ.

Dentro de cultura de empresa de AFEDAZ, se trabaja de forma habitual en la igualdad entre hombres y mujeres desde la perspectiva de la reivindicación de igualdad para las personas vulnerables y siendo conscientes de la necesidad de tratar la igualdad entre personas trabajadoras desde la perspectiva de género.

Resumen de conclusiones por áreas:

- **Selección y contratación**, AFEDAZ, busca garantizar igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa y se hace una apuesta firme, para fomentar la estabilidad laboral sin realizar desigualdades de género, de tal forma que en el momento que AFEDAZ detecta la necesidad de una contratación indefinida, se comunica, por distintos canales, dicha oportunidad laboral a todas las personas trabajadoras, estando informadas en todo momento de las convocatorias internas, así como de los baremos aplicados para su resolución.
- **Clasificación profesional**, AFEDAZ, garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional, asegurando que la adscripción a grupos, niveles salariales y categorías profesionales se base en criterios objetivos, neutros y sin sesgos de género, valorando los puestos de trabajo por su contenido real y no por estereotipos, garantizando que, "a igual trabajo, igual valor".
- **Formación**, para AFEDAZ el objetivo principal en esta área, es transversalizar la perspectiva de género en la cultura de la empresa, capacitando a la plantilla en igualdad de trato y oportunidades, y previniendo la discriminación y el acoso, AFEDAZ, se compromete a formar a la totalidad de su plantilla en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, promoviendo así un entorno laboral inclusivo, seguro y con igualdad de oportunidades.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50005 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 134/1981-2009. Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

- **Promoción Profesional**, se trabaja en que tanto hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de ascenso, desarrollo de carrera y promoción interna en AFEDAZ, garantizando que la promoción profesional dentro de la empresa se base exclusivamente en méritos, capacidad y desempeño, eliminando barreras invisibles y garantizando la transparencia en los procesos, evitando sesgos por razón de género directos o indirectos, que impidan a las personas trabajadoras alcanzar puestos de responsabilidad por su condición.
- **Condiciones de trabajo**, AFEDAZ garantiza que la organización del tiempo de trabajo favorezca la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para mujeres y hombres por igual, sin que el ejercicio de derechos de conciliación suponga un perjuicio en la carrera profesional o en la retribución.
- **Retribuciones**, desde AFEDAZ se busca la igualdad retributiva entre hombre y mujeres por el desempeño de su trabajo de igual categoría profesional, garantizando el cumplimiento del principio de "igual retribución por trabajo de igual valor" establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, eliminando de esta forma cualquier brecha salarial de género y asegurando transparencia en la política retributiva.
- **Conciliación**, en AFEDAZ se impulsan medidas eficaces de conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando la igualdad de oportunidades y facilitando la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, evitando que el ejercicio de estos derechos perjudique el desarrollo profesional. Se promueve la flexibilidad horaria y la desconexión digital estableciendo protocolos al respecto.
- **Infrarrepresentación femenina**, AFEDAZ presenta en su plantilla una mayoría femenina, incluso en los niveles técnicos superiores y puestos de dirección, donde la presencia de mujeres es elevada. Se garantiza la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad, eliminando barreras invisibles que impidan el ascenso femenino a puestos de dirección. De esta forma AFEDAZ, impulsa el talento femenino en puestos que requieren tomas de decisiones importantes para la entidad.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedroja 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

- **Prevención del acoso sexual y laboral**, AFEDAZ, manifiesta su compromiso firme con el mantenimiento de un entorno laboral respetuoso, seguro y digno, basado en el principio de igualdad de trato y oportunidades. Se mantiene una postura de “tolerancia cero” ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra forma de acoso o violencia en el trabajo, implementando los correspondientes protocolos al respecto y manteniéndolos vivos y actualizados en todo momento.

[Handwritten signatures in blue ink]

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G08081212
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 63 12 11 / 976 44 38 11
Fax: 976 44 63 78 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

5. Auditoría retributiva

AFEDAZ, en cumplimiento del vigente artículo 28 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ha realizado el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.

La auditoría retributiva se ha realizado bajo un enfoque de **perspectiva de género y transparencia**, con el objetivo de verificar que el sistema retributivo de AFEDAZ cumple con el principio de igual retribución para trabajos de igual valor, conforme a lo establecido en la legislación vigente arriba mencionada.

El registro de dicha auditoría, tiene como objetivo reflejar los datos de la empresa atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Metodología utilizada.

Se ha realizado una recopilación y análisis del Registro Retributivo, teniendo en cuenta el análisis de los datos salariales del ejercicio **2025** desglosados por sexo, grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo de igual valor. Se han analizado promedios comparativos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales.

Se ha utilizado un sistema de valoración analítico y objetivo para determinar el valor de cada puesto, considerando factores como la responsabilidad, cualificación y condiciones de trabajo y esfuerzo.

CENTRO CALAFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50005 ZARAGOZA TELÉFONO 976 461211/976 412911 FAX 976 46379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Se ha comparado de la media de lo percibido por hombres y mujeres en puestos de igual valor y se ha calculado la brecha salarial de género, analizando las causas de las diferencias superiores al 25%.

Los datos tratados que se han tenido en cuenta, se han realizado con el objetivo de obtener importes comparables y que los informes de resultados reflejaran importes normalizados y anualizados.

Para ello se debe matizar que, al anualizar, se han elevado remuneraciones de empleados en situación de ERTE, IT/AT, permiso por nacimiento y baja por riesgo en el embarazo. También se han elevado remuneraciones de empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.

Al normalizar, se han elevado remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla.

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad, se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

b) Resultados principales

Tras el análisis de los registros retributivos y la valoración de los puestos de trabajo, se concluye que **no existen diferencias salariales significativas** entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.

Por lo tanto, se puede afirmar que la estructura retributiva de AFEDAZ es equitativa y cumple con el principio de transparencia e igualdad retributiva establecido R.D. 902/2020.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

c) Brechas detectadas

En el estudio de los promedios y mediana de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla de AFEDAZ, se obtiene como resultado una **ausencia de brecha salarial de género** en los distintos grupos y categorías profesionales.

Los sistemas de valoración de puestos han demostrado que la retribución no está influenciada por el sexo, garantizando la equidad retributiva de las personas trabajadoras de AFEDAZ.

d) Plan de actuación

En este punto se describirán el conjunto ordenado de **medidas, acciones, cronograma, responsables, recursos y vigencia** diseñados para eliminar la discriminación de género y promover la igualdad efectiva, tras un diagnóstico previo.

Se centra en áreas clave como selección, formación, promoción, retribución y conciliación. Todos estos puntos se desarrollan posteriormente en este Plan.



AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77, 50003 ZARAGOZA
Teléfono 976 431211/976 412911 FAX 976 446379
E-mail: info@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77, 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la DGA nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

6. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos de este Plan han de servir de referencia tanto durante todo el proceso de implantación del Plan de Igualdad, como en la futura evolución de la igualdad en AFEDAZ.

El objetivo global es alcanzar un desarrollo de la cultura sobre igualdad en AFEDAZ e incorporar su seguimiento en la gestión diaria de la Empresa.

Como objetivo principal, se tratará de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, mediante la eliminación de la discriminación por razón de género, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas laboral, económica, familiar, social y cultural.

AFEDAZ, se presenta como firme defensor, de objetivos específicos y coherentes con la situación real y con su filosofía, dando total importancia a las personas en materia de gestión, poniendo en valor las medidas necesarias en materia de igualdad, destacando las siguientes:

- a) Reducir la brecha salarial.
- b) Mantener y mejorar, si cabe, el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- c) Atender las demandas y expectativas manifestadas por las personas trabajadoras.
- d) Vigilar y mejorar la aplicación de las políticas de Recursos Humanos en base a la igualdad.
- e) Llevar a cabo sesiones de información y sensibilización en materia de igualdad.
- f) Mantener y actualizar los protocolos por razón de sexo, acoso sexual, acoso laboral, desconexión digital..., que conduzcan a un entorno laboral igualitario y seguro.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARAS Nº 77 - 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 43 12 11 / 976 41 29 11 FAX 976 44 63 79

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

7. MEDIDAS DEL PLAN

En AFEDAZ, se trabajará en las distintas medidas a implantar, realizando seguimiento y evaluación del Plan.

Proceso de Selección y contratación

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Utilizar CV ciego en los procesos de selección	CV anónimo establecido	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Utilizar en ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje e imágenes no sexistas, para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.	Todas las ofertas de empleo estarán redactadas con lenguaje e imágenes no sexista.	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Elegir a los profesionales que más se acerquen al perfil idóneo, independientemente de su sexo.	Se atenderá únicamente a criterios de méritos profesionales, capacidades, formación y experiencia.	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Utilizar en las comunicaciones externas de AFEDAZ con consultorías para selección de personal se indicará los criterios de igualdad seguidos en AFEDAZ	Comunicación por escrito a las consultoras o entidades colaboradoras, que sigan nuestros criterios de Igualdad.	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y de los datos estadísticos relativos a éste área.	Información facilitada	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, anualmente en base a la auditoria

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 07-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A n° 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Se incluirán módulos de Igualdad en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones y se reciclará la plantilla existente.	% de hombres y mujeres formadas	Responsable: Dirección RRHH, a partir de la firma del plan, revisable anualmente.
Se formará a las personas que integren la comisión de seguimiento del presente plan	Formación específica a realizar	Responsable: Dirección RRHH, a partir de la firma del plan

Promoción Profesional

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo informando de todas las vacantes surgidas para que puedan optar hombres y mujeres en igualdad de condiciones	Número de promociones anuales de hombres y mujeres.	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Se elaborarán formularios en los que las personas trabajadoras puedan expresar su interés en promocionar.	Solicitud puesto de trabajo, convocatoria interna, realizada	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Garantizar que las personas trabajadoras acogidas a una jornada distinta de la habitual no vean frenado su desarrollo profesional.	Inclusión de todas las personas trabajadoras interesadas en promocionar, sin merma por condiciones particulares	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025; Premio Peón Humano 2025

Clasificación Profesional

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Se distribuirá información sobre la importancia que tiene la Igualdad entre sexos a nivel profesional.	Comunicación formal Interna	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Se dará visibilidad a las mujeres y a los hombre por igual, para que sean referentes de responsabilidad y liderazgo.	Puestos de responsabilidad ocupados por sexo.	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres, según puestos, contratos y grupos profesionales	Informe auditoria	Responsable: Dirección RRHH, gestoría externa, durante la vigencia del plan

Formación

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Se sensibilizará a las personas trabajadoras en Igualdad de oportunidades.	Comunicación formal	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Se requerirá a los proveedores de formación que tengan implantado Plan de Igualdad en sus entidades.	Evidencia o compromiso de la entidad formadora	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019. Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebro 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Retribuciones

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Fomentar las retribuciones igualitarias según categoría y valía, no haciendo distinción entre sexos	Informe auditoría	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, para aplicar medidas correctoras si fuese preciso	Informe auditoría Informar anualmente	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario	No existencia de discriminación salarial por estos motivos	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Realizar un estudio de Brecha Salarial	Informe auditoría	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan

[Firma manuscrita]

AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAI-AFEDAZ "Centro de Estudios"
C/ ALMOZARA 77
46100 ZARAGOZA
Tel: 076 43 11 11 / 076 41 29 11
Fax: 076 43 03 70 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

Condiciones de trabajo

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Mantener el acuerdo de mejora de condiciones laborales firmado entre Afedaz y la plantilla, favoreciendo la conciliación familiar, descansos y estabilidad horaria	Implantado	Responsable: Gerencia, revisable cada 5 años
Mantener el sistema actual de trabajo, fomentando la estabilidad en el empleo	% de contratos indefinidos de hombres y mujeres	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Mantener la mejora en el tiempo de descanso en las jornadas continuadas con respecto al Convenio Colectivo aplicable	Implantado	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Mantener la mejora y ampliación de posibilidades respecto al disfrute de vacaciones con respecto a Convenio Colectivo aplicable	Implantado	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Mantener el protocolo de Desconexión Digital que garantice este derecho a las personas trabajadoras	Comunicado e implantado	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan

CENTRO CAL-AFEDAZ, AVDA. ALMOZARA N° 77, 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789. Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

Conciliación

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Garantizar que las personas trabajadoras se acojan a los derechos relacionados con la conciliación familiar (permisos, reducciones ...) sin mermas en sus condiciones laborales	Nº de personas trabajadoras que disfrutaran derechos de conciliación	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de licencias y permisos para conciliación familiar y laboral	Información facilitada	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Las vacaciones podrán unirse al permiso de paternidad/maternidad o lactancia	Implantado Número de personas trabajadoras que se acogen a este derecho	Responsable: Dirección RRHH, durante la vigencia del plan

Infrarrepresentación femenina

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Realizar todas aquellas acciones positivas para corregir cualquier desequilibrio de género detectado en puestos, departamentos o niveles jerárquicos.	Informe auditoría % hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan


CENTRO CAL-AFEDAZ: AYDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379
Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades. Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Prevención del acoso Sexual y Laboral

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable/plazo
Mantener y actualizar el Protocolo implantado frente al Acoso Sexual	Comunicados a todas las personas trabajadoras Implantado % y análisis de demandas presentadas	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan
Mantener y actualizar el Protocolo implantado frente al Acoso Laboral	Comunicados a todas las personas trabajadoras Implantado % y análisis de demandas presentadas	Responsable: Gerencia y Dirección RRHH, durante la vigencia del plan

(Handwritten signatures in blue ink)

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G36070022
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

8. RECURSOS

a) Recursos Humanos:

La ejecución de este Plan de Igualdad involucra a la **Comisión Negociadora** (representación de la empresa y representación legal de las personas trabajadoras), **Dirección de Recursos Humanos**, y **Comisión de Seguimiento**. Estos actores coordinarán la implementación de medidas en selección, formación, retribución, conciliación, etc, recogidos en este plan garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.

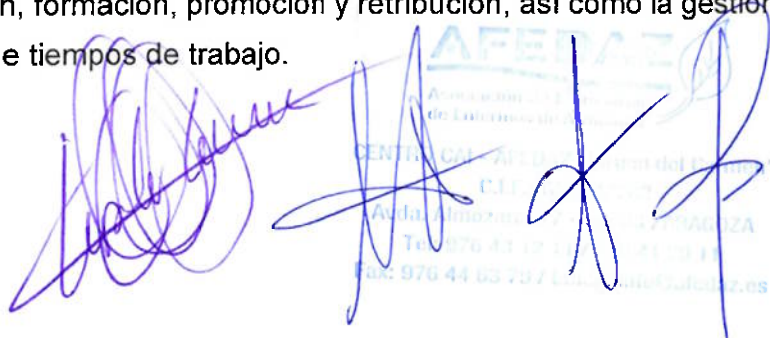
Aquí se detallan los recursos humanos clave y sus roles:

Comisión Negociadora (representación de AFEDAZ y RLPT):

Es el órgano principal y está formada por la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT). Se encarga de la elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad.

Dirección de Recursos Humanos:

Es el motor de la implantación. Sus funciones clave incluyen la gestión y recopilación de datos para el diagnóstico, la aplicación de medidas concretas en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y retribución, así como la gestión de la conciliación y el uso de tiempos de trabajo.



AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11 FAX: 976 44 63 79
Email: info@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Excepcionales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

Comisión de Seguimiento y Evaluación:

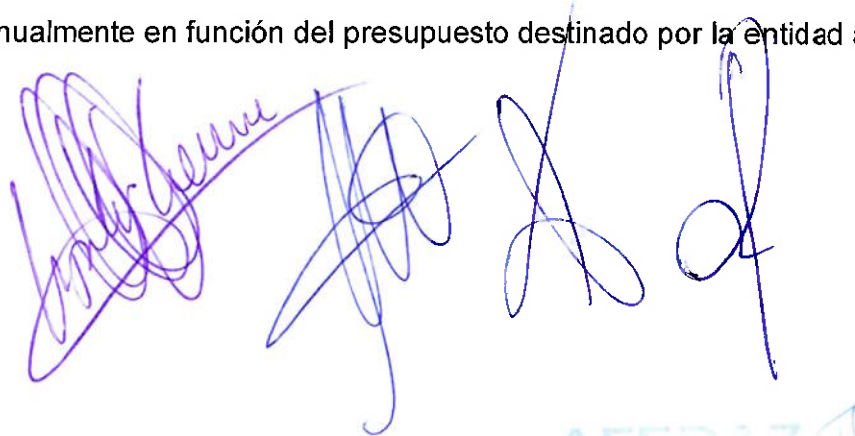
Designada por la comisión negociadora, esta comisión se encarga de monitorizar la ejecución, verificar el cumplimiento de objetivos y acordar revisiones si es necesario.

Gerencia de la Empresa:

Implica su compromiso firme para facilitar los recursos necesarios y la implicación de toda la plantilla.

b) Recursos económicos:

Se dotarán anualmente en función del presupuesto destinado por la entidad a estos efectos.



AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAL - AFEDAZ "Nuestro Hogar"
Tel: 976 431211 / 976 412911
Avda. Almozara nº 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 431211 / 976 412911
Fax: 976 441111 - info@calafedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

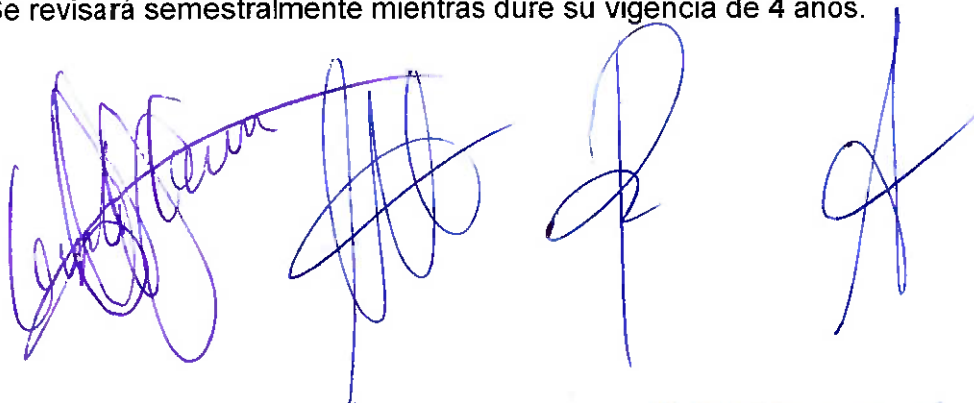
Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

9. Calendario de aplicación

- Inicio: Desde la entrada en vigor del presente plan, que se iniciará a su firma.
- Fases: Se revisará semestralmente mientras dure su vigencia de 4 años.



AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAI - AFEDAZ "Punto del Cerebro"
C.I.F. 15061122
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 43 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

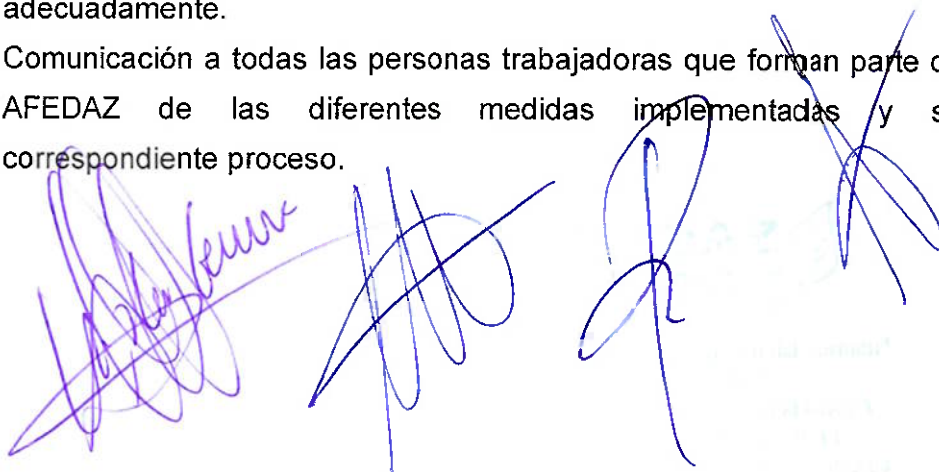
Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

10. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de AFEDAZ, se realizará por la **Comisión de Negociadora**, cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, sus funciones principales son:

- a) Participación en la realización del diagnóstico de situación inicial a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, formación, clasificación profesional, retribuciones y de ordenación de la jornada laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) Aprobación del Plan de Igualdad.
- c) Información y sensibilización a las personas trabajadoras sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de AFEDAZ.
- d) Realización de seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, constatando el grado de participación de la plantilla en las acciones previstas y comprobando si las acciones propuestas se están realizando adecuadamente.
- e) Comunicación a todas las personas trabajadoras que forman parte de AFEDAZ de las diferentes medidas implementadas y su correspondiente proceso.



CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

En el caso del Plan de Igualdad se relacionan a continuación los métodos instrumentos que se utilizarán para su evaluación:

Evaluación de resultados.

Se utilizarán **indicadores** extraídos de la Auditoría anual retributiva, desagregada por sexos y puestos de trabajo, poniendo especial atención a las posibles brechas salariales, prestando especial atención al grado de desarrollo de las acciones programadas y valorando el grado de ejecución de los objetivos fijados.

Proceso de Implantación:

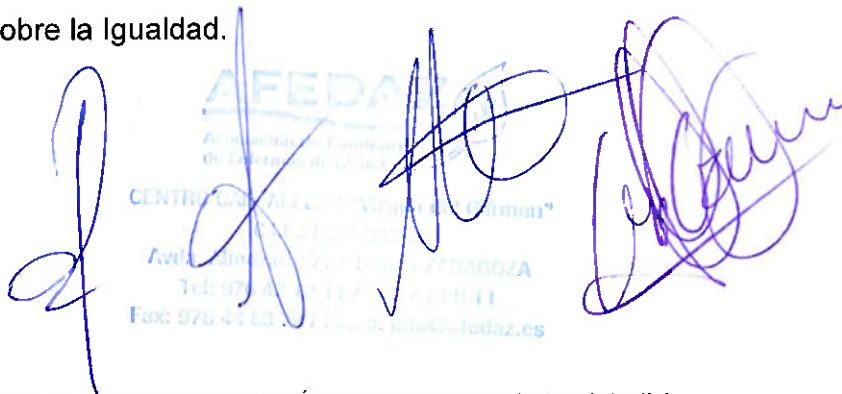
Se comprobará el grado de información y difusión entre la plantilla, prestando atención para plantear soluciones a aquellas incidencias surgidas en la puesta en marcha de las medidas adoptadas.

Impacto:

Se analizarán cambios en los comportamientos, interacción y relación en el conjunto de AFEDAZ con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres; mejoras en las condiciones de trabajo; contribución a la imagen de AFEDAZ; aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades; consolidación en la cultura de AFEDAZ sobre la Igualdad.

Periodicidad de revisión:

Semestral.



CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

11. COMISION DE SEGUIMIENTO

- **Composición de la Comisión de Seguimiento:**

La comisión de seguimiento de este Plan de Igualdad, estará formada de manera paritaria por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores (delegados de personal). Este órgano es designado por la comisión negociadora para supervisar la ejecución, evaluación y cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.

Estará compuesto por:

- En representación de la empresa:

Dña. Mar Yagüe Agreda, Directora de Recursos Humanos y Gestión del conocimiento de AFEDAZ

D. Pedro Juan Salazar Muñoz, Director Gerente de Gerente de AFEDAZ.

- En representación de las personas trabajadoras:

Dña. Noelia Soteras Díaz, Terapeuta Ocupacional, Delegada de Personal de las personas trabajadoras de AFEDAZ y perteneciente al Sindicato UGT.

Dña. Pilar Cervera López, Psicóloga, Delegada de Personal de las personas trabajadoras de AFEDAZ y perteneciente al Sindicato UGT.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019. Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Excoñejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Feva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

12. Procedimiento de modificación.

La revisión del Plan de Igualdad, implica un seguimiento periódico por parte de la **Comisión de Seguimiento** para evaluar el cumplimiento de las medidas, el impacto de las acciones y la necesidad de ajustes. Se basa en tres ejes: qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué resultados se han conseguido.

Deberá revisarse el grado de ejecución, verificando si las medidas se han puesto en marcha en los plazos y con los recursos previstos.

Se analizarán los resultados cuantitativos y cualitativos de cada medida.

Se actualizará comprobando si el plan sigue adaptado a la situación actual de la empresa (estructura de plantilla, organización).

[Firmas manuscritas]

AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAI - CENTRO AFEDAZ de Enfermos de Alzheimer
C/ Almozara, 77 - 50003 Zaragoza
Avda. Almozara, 77 - 50003 Zaragoza
Tel: 976 44 44 44 - 976 44 44 44
Fax: 976 44 44 44 - 976 44 44 44

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

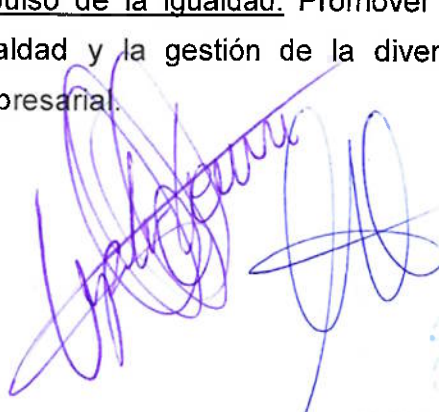
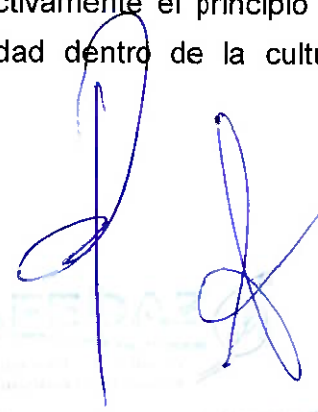
Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- a) Supervisión y control: Garantizar la puesta en marcha de las medidas planificadas en los plazos establecidos.
- b) Evaluación del cumplimiento: Analizar la ejecución de las acciones y el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan.
- c) Análisis de datos: Revisar periódicamente los indicadores cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo para medir el impacto de las acciones.
- d) Adopción de medidas correctoras: Proponer cambios o acciones alternativas si las medidas adoptadas no consiguen los objetivos previstos.
- e) Interpretación y resolución: Interpretar el contenido del Plan de Igualdad y resolver conflictos o dudas que surjan durante su aplicación.
- f) Elaboración de informes: Elaborar informes periódicos (anuales o semestrales) sobre el grado de cumplimiento del plan.
- g) Impulso de la igualdad: Promover activamente el principio de igualdad y la gestión de la diversidad dentro de la cultura empresarial.



CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77, 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379
Aragón, Almozar, 14/09/1998
Tel: 976 431211 / 976 412911
Fax: 976 446379

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77, 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

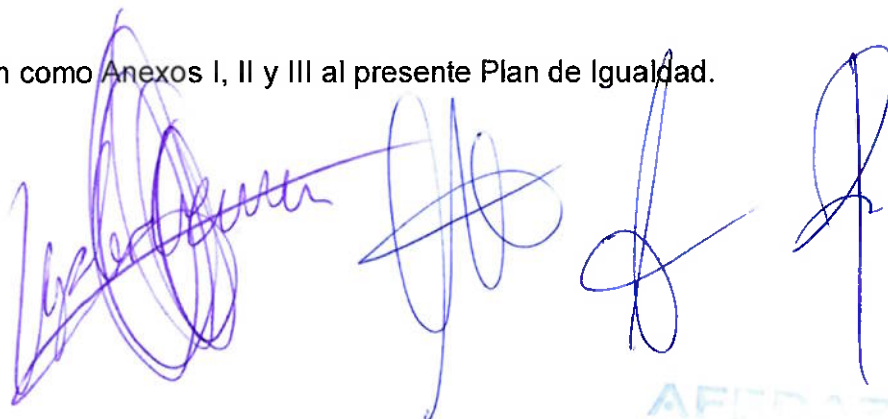
Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y

Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

13. PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION DE PERSONAS LGTBI EN AFEDAZ

Se adjuntan como Anexos I, II y III al presente Plan de Igualdad.



AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAI - ALMOZARA DE ALCAZAR
C/Alm. 77, 50003 ZARAGOZA
Avda. Almozara, 77, 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 44 44 44 FAX: 976 44 44 44
E-mail: info@afedaz.es

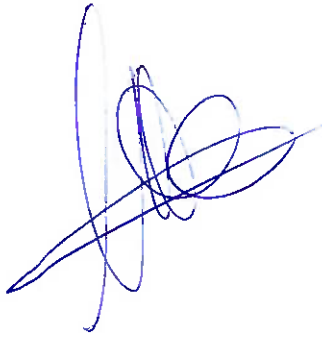
CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025; Premio Peón Humano 2025

14. FIRMAS



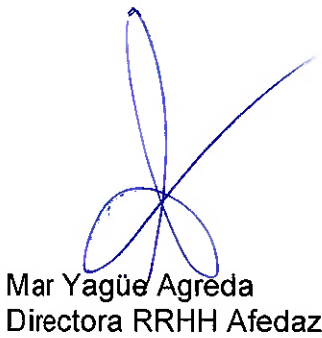
Noelia Soteras Díaz
Delegada de Personal de UGT

AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL - AFEDAZ - Centro de la Memoria
C/Alm. 77, 50003 Zaragoza
Avda. Almozara, 77 - 50003 Zaragoza
Tel: 976 41 21 11 / 976 41 21 11
Fax: 976 41 63 70 / Email: info@afedaz.es

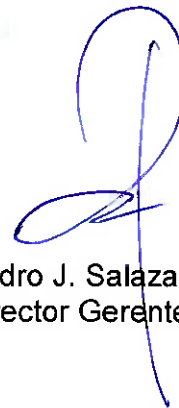


Pilar Cervera López
Delegada de Personal de UGT

AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL - AFEDAZ - Centro de la Memoria
C/Alm. 77, 50003 Zaragoza
Avda. Almozara, 77 - 50003 Zaragoza
Tel: 976 41 21 11 / 976 41 21 11
Fax: 976 41 63 70 / Email: info@afedaz.es



Mar Yagüe Agreda
Directora RRHH Afedaz



Pedro J. Salazar Muñoz
Director Gerente Afedaz

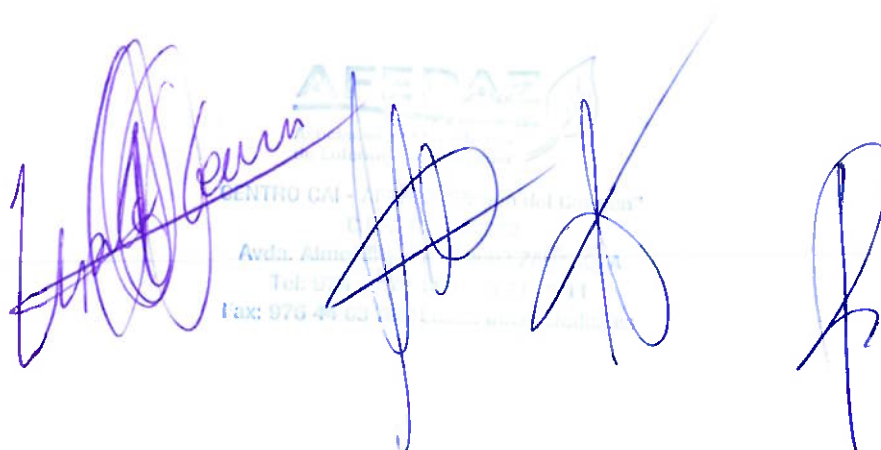
CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la DGA nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

ANEXO I PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL



CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2014 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral



**CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL
RESIDENCIA Y CENTRO DE DÍA**

AFEDAZ

Unidos por la mejora de la calidad de vida de las
personas con alzheimer y sus familiares.

www.afedaz.es

Centro Cai-Afedaz "Virgen del Carmen"
Avda. Almozara, 77, Zaragoza

☎ 976 431 211
☎ 976 412 911

[Handwritten signatures in blue ink over a faint AFEDAZ logo and contact information]

CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F. 41007120
Avda. Almozara, 77 - 50014 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 70 / Email: info@afedaz.es

Índice

1	Introducción	3
2	Objetivo	3
3	Ámbito de aplicación	4
4	Definiciones	4
4.1	Acoso Psicológico o Moral en el Trabajo	4
4.1.1	Tipos de Acoso en el Entorno Laboral	6
4.1.2	Fases del Acoso	6
4.1.3	Grados de Acoso	7
4.2	Acoso Discriminatorio	8
5	Procedimiento de Actuación	8
5.1	Procedimiento de Actuación ante Reclamaciones Efectuadas por Conductas de Acoso en el Entorno Laboral	8
5.2	Fases de la Actuación	10
5.2.1	Primera Fase. Inicio del Procedimiento: Solicitud de Intervención	10
5.2.2	Segunda Fase. Valorización Inicial	12
5.2.3	Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas	13
5.2.4	Comunicación de Actuaciones	15
6	Seguimiento y Control	15
7	Medidas de Actuación y Prevención del Acoso en el Entorno Laboral	16
7.1	Prevención de Situaciones de Acoso Laboral	16
7.2	Elaboración de Estrategias Específicas de Sensibilización	16
8	Comité Asesor	17
8.1	Composición	17
8.2	Régimen de Funcionamiento del Comité Asesor	18
8.3	Informe de Conclusiones / Recomendaciones	18
9	Normativa y Bibliografía Recomendada	18
	Anexo I: Conductas que Son, o No Son, Acoso Laboral	20
	Anexo II: Diario de Incidentes	23
	Anexo III: Solicitud de Intervención	30

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

1 Introducción

La ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER (AFEDAZ), reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral, constituyen derechos fundamentales de todos los trabajadores de AFEDAZ.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, AFEDAZ en su compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifiesta como principio básico, el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

AFEDAZ se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral.

Este "Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral", constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

2 Objetivo

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso psicológico o moral y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito de AFEDAZ

Objetivos específicos

1. Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
2. Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso moral, psicológico y/o discriminatorio en el espacio laboral.
3. Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, AFEDAZ se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **PRINCIPIOS**:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las conductas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, la empresa se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.
- AFEDAZ garantiza a sus trabajadores el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

3 Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en AFEDAZ.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas.

4 Definiciones

4.1 Acoso Psicológico o Moral en el Trabajo

Se trata de la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. (Ver Anexo I)

Es, por tanto, una conducta que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran haberse causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como 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.

En el extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso, existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término.

Así, NO tendrán la consideración de Acoso Psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse "acoso psicológico" si no reúne las condiciones de la definición.
- Cuando se produzcan acciones de Violencia en el Trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas NO sean realizadas de forma Reiterada y Prolongada en el Tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de "riesgo psicológico en el trabajo", pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.
- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

Un instrumento útil para determinar si una persona está sometida a Acoso Laboral o no, es el *Diario de Incidentes* (ver Anexo II) publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español. Esta herramienta puede utilizarse por parte del personal de la empresa de forma previa a la activación del presente Protocolo, con el fin de determinar si realmente está ante una situación de riesgo.

Con este instrumento, la propia persona que puede estar sufriendo esta situación define los diferentes acontecimientos que identifica como conflictivos con otras personas de su entorno laboral, susceptibles de generar acoso.

El *Diario de Incidentes* pretende ayudar en la prevención del riesgo de acoso o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso, ya que permite recoger de forma metódica las posibles conductas de acoso y ofrece a la empresa la posibilidad de intervención primaria -y dar cumplimiento a la legislación- ayudando a la detección precoz de conflictos latentes que podrían ser casos de mobbing, con el fin de poder empezar a actuar desde su inicio ante el posible caso y evitar o minimizar al máximo las consecuencias negativas asociadas a las conductas de acoso, incluso antes de la activación del presente Protocolo.

Para conocer el funcionamiento del *Diario de Incidentes*, ver el Anexo II.

4.1.1 Tipos de Acoso en el Entorno Laboral

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- *Acoso descendente*: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- *Acoso horizontal*: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- *Acoso ascendente*: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

4.1.2 Fases del Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

4.1.3 Grados de Acoso

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1. Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
2. Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
3. Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

[Firma manuscrita]

CENTRO CAI-AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
Avda. Almozara nº 77, 50003 Zaragoza
Tel: 976 431211 / 976 412911
Fax: 976 446379

[Firma manuscrita]

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

4.2 Acoso Discriminatorio

Tomemos como referencia las siguientes Leyes españolas, RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:

- Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a:
 - Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

5 Procedimiento de Actuación

5.1 Procedimiento de Actuación ante Reclamaciones Efectuadas por Conductas de Acoso en el Entorno Laboral

Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los empleados afectados.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo de la empresa sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
 - **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
 - **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
 - **Protección de la salud de las víctimas:** La empresa deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
 - **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier empleado tiene el derecho y la obligación de:
 - Poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
 - Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
 - Recibir información sobre la evolución de la denuncia. ○ Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella. ○ Recibir un trato justo.
 - La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento de la Empresa, de los Departamentos de EHS y de Recursos Humanos, de los delegados de prevención o representantes sindicales, la situación en la que se encuentra.
- La persona acusada por acoso laboral tiene derecho y la obligación de:
 - Estar informada de la denuncia.
 - Recibir una copia de la denuncia y responder.
 - Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
 - Recibir información acerca de la evolución de la denuncia. ○ Recibir un trato justo.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Falsas denuncias

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso laboral en la situación denunciada, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

10

Vías externas de denuncia ante situaciones de violencia laboral

La oportunidad y conveniencia de iniciar un proceso externo a la empresa dependerá de diferentes factores que deben ser considerados, entre otros:

- La gravedad y el alcance del incidente o incidentes.
- La posición del presunto acosador en relación con la persona acosada (si hay diferencias importantes de poder, de estatus, etc.).
- La voluntad de la persona que padece la situación.
- Cuando se rechace el resultado del procedimiento interno o no quedara resuelto el conflicto.

- Vía judicial.

- Interponiendo una demanda al orden social. ○
- Presentar una querrela al orden penal.

El presunto acosado podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial. A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial de cada país, en cada caso, en lo referente a la legitimización para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etcétera.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por las personas trabajadoras, aunque esta decisión es recomendable que sea la última actuación a adoptar tras agotar todos los canales propuestos en este procedimiento.

5.2 Fases de la Actuación

5.2.1 Primera Fase. Inicio del Procedimiento: Solicitud de Intervención

INICIO: Documento de solicitud de intervención. Ver Anexo III

Legitimación. - Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- a) La persona afectada.

- b) Los representantes sindicales, delegados de prevención y/o responsables de los empleados, en el ámbito donde el interesado preste servicio.
- c) El Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales, a través de los datos obtenidos en las Tomas de Datos Iniciales de las Evaluaciones de Riesgos, en la Evaluación específica de Riesgos Psicosociales y de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.
- d) Cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.
- e) Los responsables del centro o departamento afectado podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente.

11

Cuando la información no provenga del propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En los casos b, c, d y e deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso antes de que hayan transcurrido seis meses desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

Escrito de solicitud de intervención:

La solicitud (Anexo III) deberá contener como mínimo:

- Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc...).
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por los representantes sindicales, delegados de prevención o asesores que estimen oportuno.

La solicitud se formulará por escrito a la dirección del Departamento de EHS y/o dirección del Departamento de Recursos Humanos y/o al Comité de Empresa y/o Delegados de Prevención.

Quien reciba la solicitud, la pondrá inmediatamente en conocimiento de los otros, de tal manera que todos tengan conocimiento de dicha solicitud. Una vez recibida, será transmitida a la

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Gerencia de la empresa, en un plazo no superior a un día, para que se ponga en marcha la fase de valoración inicial.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y garantía de Derechos digitales.

12

5.2.2 Segunda Fase. Valorización Inicial

Una vez trasladado el escrito de denuncia a la Gerencia de la empresa, se procederá a iniciar el trámite para su valoración inicial entre Gerencia, los directores de los Departamentos correspondientes, Recursos Humanos y los Delegados Sindicales y los Delegados de Prevención (Comité de Valoración Inicial). La decisión, de ser negativa, habrá de ser motivada y comporta la devolución y archivo de la comunicación o denuncia.

Tras la valoración inicial del asunto denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando entrevistas o comparecencias que resultaren convenientes. Se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales el hecho de la activación del Protocolo, cuando así suceda, para contar con una aportación y opinión externa.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, el Comité de Valoración Inicial podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios, como por ejemplo reubicar a los implicados en otros puestos de trabajo donde no puedan interaccionar entre ellos.

El proceso de recopilación de información comenzará con la petición de antecedentes a los departamentos implicados, estudio de los expedientes personales y cuantos se consideren necesarios. Todo ello deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados. Si se considerara necesario, se podrá proceder a entrevistar a los afectados y a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En dichas entrevistas, tanto el demandante como el demandado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical, delegado de prevención, acompañante o asesor de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, el Comité de Valoración Inicial emitirá un informe de valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días hábiles, desde la presentación de la denuncia, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Excepcionales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Se pueden dar cuatro grupos de situaciones en esta fase, a valorar por el Comité de Valoración Inicial:

13

- Conflicto menor. El propio Comité de Valoración Inicial, tras el estudio del asunto, elaborará una propuesta de Resolución.
- Conflicto Psico-Social. Se procederá a elaborar la propuesta de resolución en la que participarán los Delegados de Prevención.
- Responsabilidad disciplinaria. La Dirección de Recursos Humanos impondrá la sanción disciplinaria que corresponda.
- Acoso laboral. el Comité de Valoración Inicial, tras el estudio del asunto, elaborará un informe y propuesta de Resolución.
- Presunción razonable de indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa.

5.2.3 Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas

A la vista del informe de valoración inicial, que se acompañará de las actuaciones practicadas, se deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- 1ª. Archivar motivadamente la solicitud de intervención, en casos tales como el desistimiento (salvo que se procediera a continuar la investigación de la denuncia); la falta de objeto o de indicios suficientes; o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención. En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención.
- 2ª. En el caso de que, del informe de valoración inicial se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.
- 3ª. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
 - a) *Si se trata de una situación de conflicto*: Llevar a cabo la resolución de conflictos interpersonales, o proponer la actuación de un “mediador”, admitido por las partes.
 - b) *Si se trata de “otros problemas” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales*: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede, o realizar, por parte del Servicio de Prevención de

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-2-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Riesgos Laborales, una Evaluación de Riesgos Psicosociales o actualización de la misma.

4ª. Si del referido informe se deduce que *se trata de una falta disciplinaria* se procederá a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos con el fin de que se incoe el oportuno expediente disciplinario.

5ª. Si se presumiera razonablemente que existen claros indicios de acoso laboral, la Gerencia de la empresa adoptará las medidas oportunas, entre las que se destacan las siguientes:

1. Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso.
2. Practicará una Información Reservada de acuerdo con sus protocolos de actuación.
3. Instará la apertura de un expediente disciplinario.

6ª. Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la valoración de la comunicación o denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el personal que presta sus servicios en la empresa, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, se trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un "Comité asesor para situaciones de Acoso" constituido al efecto.

1. Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe de valoración inicial, por el que se determina que existe la presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de diez días hábiles, en los términos establecidos en el punto 8.

En la resolución de la constitución del Comité Asesor además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

2. Investigación

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar con el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días hábiles.

Toda la empresa tendrá la obligación de colaborar con el instructor a lo largo del proceso de investigación.

Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Gerencia de la empresa, Dirección de Recursos humanos, Delegados de Prevención, Delegados Sindicales y al Servicio de Prevención.

A la vista del informe, en el plazo de 15 días hábiles se podrá:

Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente. Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y proponer, si procede, las medidas correctoras de la situación.

- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por personal, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

5.2.4 Comunicación de Actuaciones

De las resoluciones tomadas, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral, se informará a los implicados en el proceso.

6 Seguimiento y Control

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, Delegados de Prevención y Delegados de Personal, informando en todo momento a la Gerencia de la empresa, debiendo prestar especial atención en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informar, en su caso, de los mismos al Servicio de Prevención.

7 Medidas de Actuación y Prevención del Acoso en el Entorno Laboral

7.1 Prevención de Situaciones de Acoso Laboral

La primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es un adecuado diseño de la organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que el entorno laboral de AFEDAZ sea el más adecuado, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicosociología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales

Los Delegados de Prevención y la Dirección de Recursos Humanos, serán los encargados de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso, resultando imprescindible que la Gerencia de AFEDAZ asuma las medidas que por estos agentes se propongan.

7.2 Elaboración de Estrategias Específicas de Sensibilización

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, los Delegados de Prevención y Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- Integrar en la formación, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia función como en la conducta de sus posibles subordinados.
- Organizar actividades informativas para colectivos de responsables, involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la empresa en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los principios definidos y los compromisos de la empresa, de forma transversal, en toda la formación continua.

17

Difusión de este Protocolo:

- Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas
- Realización de sesiones de información para los empleados y sus representantes, para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar este protocolo. Así mismo, se informará de las responsabilidades en las que se podrá incurrir, en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Difusión de información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso. Información de la existencia del protocolo de acoso al incorporar nuevos empleados.
- Disponer de un buzón de sugerencias, donde comunicar de manera anónima sospechas o conductas potenciales de acoso laboral, o simplemente propuestas de mejora.
- Para realizar consultas y recibir asesoramiento sobre acoso, de forma anónima, ponerse en contacto a través de los teléfonos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

8 Comité Asesor

8.1 Composición

El Comité Asesor estará compuesto por:

- El Gerente de AFEDAZ.
- El Director de Recursos humanos.
- Un Delegado de Prevención.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- Un Delegado de Personal
- Un experto en Psicología Aplicada designado al efecto (si así se estima necesario)

8.2 Régimen de Funcionamiento del Comité Asesor

Se regirá en su funcionamiento por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el este Comité.

8.3 Informe de Conclusiones / Recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoraciones e informe inicial del caso.
- Actuaciones. (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos)
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

9 Normativa y Bibliografía Recomendada

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 15/1999, de 13 de diciembre, Protección de Datos.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-2-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

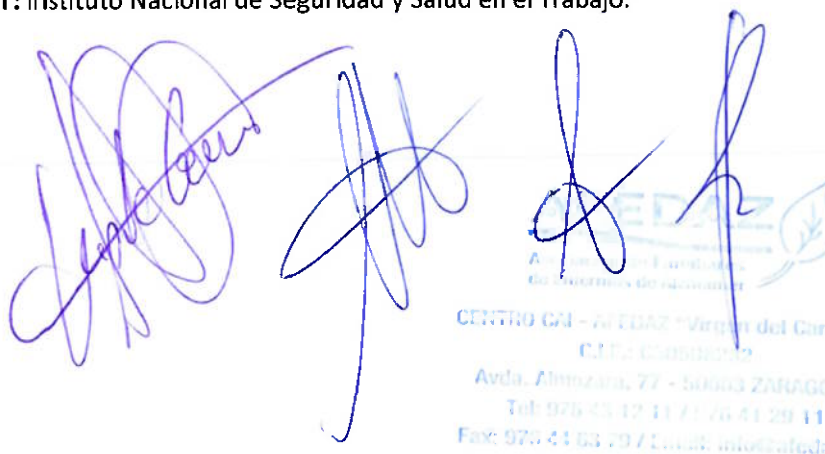
Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Código Penal. 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. BOE Núm. 152 de 2010
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. INSST.
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. INSST.
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. INSST
- NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).
- NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).
- Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social criterio técnico 62/2009.
- Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 34/2006 (2ª Edición) sobre MOBBING.
- Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 104/2021 criterio técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

Resolución Del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. (2001/2339(INI)).

***NTP:** Nota técnica

***INSST:** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F. G38080202
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 41 03 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Anexo I: Conductas que Son, o No Son, Acoso Laboral

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo es susceptible de ser manifestada de muy diversas maneras. Las conductas relacionadas a continuación, se pueden producir aisladamente, simultáneamente o de manera consecutiva. En el acoso psicológico, lo habitual es que el individuo que es víctima de una situación de acoso sea objeto de varias de las conductas que a continuación se describen.

20

LISTA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE ACOSO, CLASIFICADAS POR TIPOS.

a) Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El superior de forma continuada restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente, o la fijación de objetivos con plazos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles de realizar.
- El abuso de autoridad al dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignarle de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillarlo.
- El control desmedido del rendimiento de una persona.
- Se reparte la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación a los demás compañeros.
- No se le convoca a reuniones con sus compañeros.
- No se le transmiten las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.
- Se le asignan trabajos para los que el empleado o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- Se prohíbe a los demás empleados que se relacionen con él o que se le facilite información sobre el trabajo.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- Se le atribuyen errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los jefes y en el interior y/o exterior de la unidad.

b) Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Prohibir a los colaboradores que hablen a una persona determinada o restringir el trato de los compañeros.
Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera. (Ningunear).

c) Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
- Comentarios acerca de que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona de forma repetida y reiterada.
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
- Se propagan rumores sobre su vida personal.

d) Agresiones verbales:

- Gritos o insultos repetidos.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.

e) Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de la víctima.

LISTA NO EXHAUSTIVA DE SITUACIONES QUE NO SON CONSIDERADAS COMO ACOSO PSICOLÓGICO

22

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- Un conflicto puntual
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

[Handwritten signatures in blue ink]

CENTRO CAI - AFEDAZ
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 44 63 19 / 412911 Fax: 976 44 63 19

Anexo II: Diario de Incidentes

El objetivo del diario de incidentes es identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo (APT).

Se entiende por APT:

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

Con este instrumento, la propia persona que puede estar sufriendo esta situación define los diferentes acontecimientos que identifica como conflictivos con otras personas de su entorno laboral, susceptibles de generar acoso.

El uso de este diario puede contribuir en la búsqueda de soluciones preventivas y estrategias de afrontamiento, conjuntamente con el apoyo profesional especializado, o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso.

Sin embargo, no se trata de un instrumento que indique de forma inequívoca la existencia de una situación de APT. Ya desde el principio, se recomienda acudir al Departamento de EHS o de recursos Humanos de la empresa, para consultar cualquier situación que percibamos como susceptible de ser clasificada como acoso. Si existe en la empresa un protocolo o procedimiento de actuación en casos de APT, como es en este caso, se recomienda su aplicación cuando existan dudas.

Hay que resaltar, y debe tenerse siempre presente en todo lo que concierne a las situaciones que se presentan en este texto que, tanto el SPRL como los demás agentes de la organización preventiva de la empresa, tienen el deber y el compromiso de mantener la confidencialidad sobre todos los elementos y personas tratados por instrumentos como éste.

¿En qué puede ayudarnos este diario?

Está demostrado que cuando somos víctimas o incluso testigos, de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo: *la memoria de los hechos*. Incluso llegan a olvidarse, parcial o totalmente. Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que nos haya afectado, nos haya resultado ofensivo, etc.: *los hechos estarán más frescos en la memoria*. Es, así mismo, fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-2-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Conviene diferenciar los comportamientos recibidos por parte de clientes, proveedores, etc., es decir "personal externo" a la empresa, de los originados por parte del personal de la propia organización. Aunque en el primer caso se trate de insultos, amenazas, etc., éstas deben ser comunicadas al personal de prevención de AFEDAZ, pero no incluirlas en los comportamientos tratados por este diario de incidentes.

También conviene diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como "molestos", pero que no pueden ser considerados APT.

Finalmente, se ha observado en los últimos años, a raíz de la creciente divulgación de este fenómeno, ciertas personas que pretenden utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su interacción social en la empresa, de forma interesada.

En resumen, el uso de este diario puede ser útil para el personal de la empresa, así como para la

propia organización que lo incorpore.

1. ANOTA en el Diario de incidentes (página 27) las conductas de violencia psicológica ocurridas.
2. COMPRUEBA (página 29) cuando estas conductas pueden ser indicativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.
3. ACUDE con el Diario de incidentes o de Recursos Humanos de la empresa o al Delegado de Prevención.



AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAI - AFEDAZ "Viejo del Carmen"
C.I.F.: G50405202
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 17 11 / 176 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

¿Cómo usar el diario de incidentes?

Si por parte de alguna/s persona/s en tu empresa crees que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica hacia ti (ver tipos descritos en la Tabla 1), y cada vez que creas que se ha generado una nueva acción o repetido una anterior, rellena todas las casillas de una de las filas de la tabla que hallarás en la página siguiente, teniendo en cuenta lo que se indica a continuación:

25

- **Fecha:** Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
- **Hora:** Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
- **Tipo/s de conducta/s:** En la definición se habla de "exposición a conductas de violencia psicológica". ¿Qué es una conducta psicológicamente violenta?: En la Tabla 1 se especifican una serie de ejemplos. Indica en la columna del diario de incidentes el/lo número/s correspondiente/s (puedes anotar más de un número).
- **Lugar:** Anota dónde se han dado estas conductas (ver Tabla 2).
- **Quién/es hacen esta conducta:** Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:
 - Para rellenar esta columna, debes elaborar una lista codificada de personas.
 - A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignarás un número.
 - Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo).
 - Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
 - Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.

- **Personas presentes:** Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan "ponerse de nuestro lado". Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- **Otras personas afectadas:** Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA - TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-2-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

- **Qué hago:** Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción. Anota el comportamiento según el listado de la Tabla 3.
- **Cómo me afecta:** Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas en la Tabla 4.

[Handwritten signatures in blue ink]

26

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAI - AFEDAZ "Verger del Carmen"
C.I.F.: 00000000
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 73 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

27

cretas, debes utilizar un código
ombre de la persona. Guarda esta

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021,2023 y 2024

TABLA 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10

28

TABLA 2: LUGAR	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

TABLA 3: QUÉ HAGO	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta.	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.).	5

TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente.	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho.	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.	9-10

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades.

Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

Anexo III: Solicitud de Intervención

Documento de solicitud de intervención por acoso en el entorno laboral

30

Solicitante

☐ Personas afectadas ☐ Responsable de Departamento ☐ Representante

☐ Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Tipos de acoso

☐ Psicológico

☐ Acoso discriminatorio

☐ Otras discriminaciones y /o acoso:

Datos del solicitante

Nombre y apellidos: _____

DNI/ NIE : _____ Sexo: ☐ H ☐ M

Teléfono de contacto: _____ Cargo: _____

Centro de trabajo: _____ Área o Departamento: _____

Datos Laborales:

☐ Laboral Fijo/a ☐ Laboral Temporal ☐ Otros: _____

Puesto de Trabajo: _____ Antigüedad en el trabajo: _____

Datos de la persona afectada, en caso de ser distinto del solicitante

Nombre y apellidos: _____

DNI/NIE: _____ Sexo: ☐ H ☐ M

Teléfono de contacto: _____ Cargo: _____

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015,

Premio Teva 2021,2023 y 2024

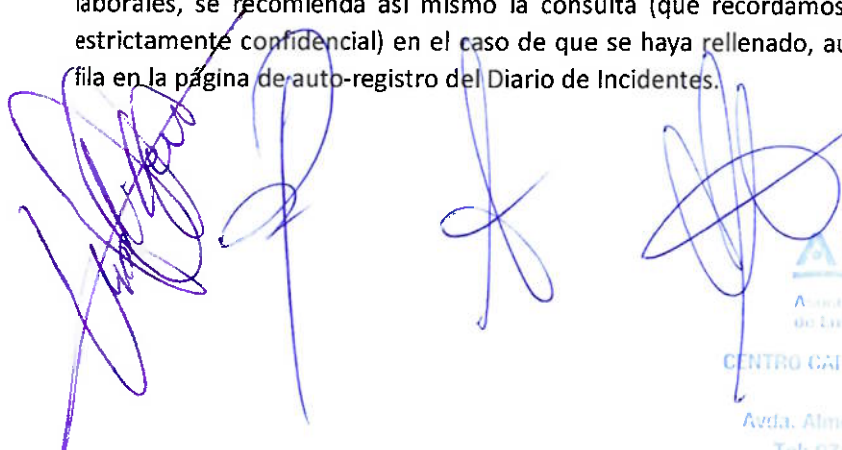
¿Cómo sé que puedo estar sometido a APT?

El diario de incidentes es un instrumento que únicamente muestra indicios de poder ser víctima de APT. Para analizar la situación desde un punto de vista preventivo y determinar las medidas a adoptar, es necesario comunicar estos hechos al Delegado de Prevención a la Dirección o de recursos humanos. Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

29

1. Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
2. Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.
3. Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.

Aún en el caso de no observar ninguna de las tres situaciones en los niveles indicados anteriormente, y recordando que el objetivo es prevenir la aparición de riesgos laborales, se recomienda así mismo la consulta (que recordamos tiene un carácter estrictamente confidencial) en el caso de que se haya rellenado, aunque sólo sea una fila en la página de auto-registro del Diario de Incidentes.


AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F. G-0590202
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024



Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

Centro de trabajo: _____ Área o Departamento: _____



Datos Laborales:

☐ Laboral Fijo/a ☐ Laboral Temporal ☐ Otros:

31

Puesto de Trabajo: _____ Antigüedad en el trabajo: _____

Descripción de los hechos

Documentación anexa:

☐ Sí:	☐ NO:
------------------------------	------------------------------

Solicitud

☐ Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y la resolución de la situación de acoso psicológico, y/u otras discriminaciones en el trabajo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

El tratamiento de la información personal recogida en esta solicitud se regirá por la confidencialidad y Protección de datos de carácter personal.

(El impreso se entregará dirigido a Recursos Humanos, Delegados de Prevención o en el buzón de sugerencias)

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024

ANEXO II PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL

[Firma manuscrita]

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379
Alda. Almozara 77-50003 ZARAGOZA
Tel: 976 431211 / 976 412911
Fax: 976 446379 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D G A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2008 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ¹

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

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

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

¹ Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrépolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G50508282
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

1 COMPROMISO DE LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

Zaragoza, 21 de junio de 2022


Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL- AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C/ Almozára, 77 - 50003 ZARAGOZA
Avenida Almozára, 77 - 50003 ZARAGOZA
Fdo.: Rosa María Cantabrana Alutiz
Presidenta de AFEDAZ

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

2

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

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer
CENTRO CAL- AFEDAZ Virgen del Carmen
C.I.F.: G50503282
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 41
Fax: 976 41 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

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

La empresa LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ.

LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

CENTRO CAI - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G50503280
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO: 976 412911 FAX 976 446379

Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

CENTRO CALAFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 437211 / 976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades a° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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

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

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

CENTRO CALAFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Excepcionales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Ataques con medidas organizativas

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

AFEDAZ
CENTRO CAI - AFEDAZ - Virgen del Carmen
C.I.F. : G50508282
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 28 15
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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



AFEDAZ
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer
C.C. 121111 - AFEDAZ "Virgen del Carmen"
C.I.F.: G50505322
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 44 63 79 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: afe@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

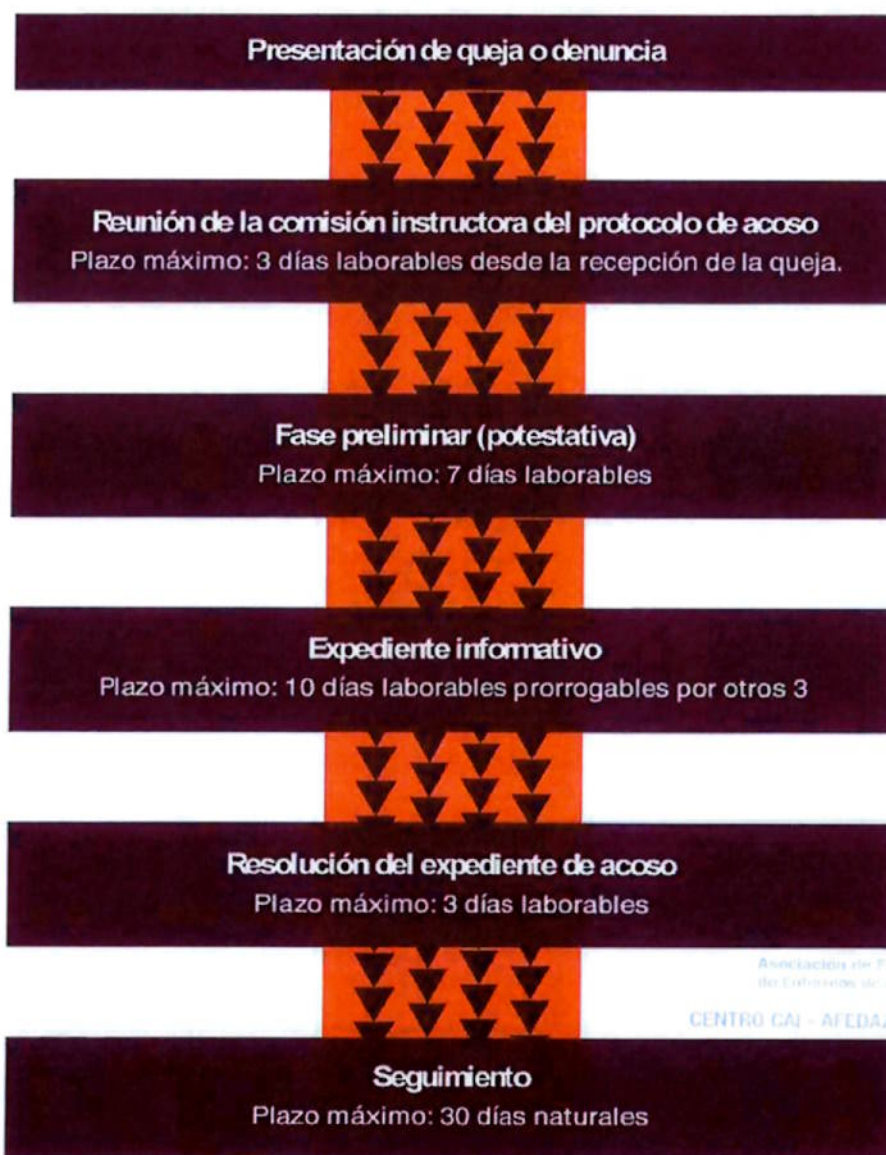
Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Excepcionales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas²:

- 1.- PEDRO J. SALAZAR MUÑOZ DIRECTOR GERENTE DE AFEDAZ
- 2.- MAR YAGUE AGREDA DIRECTORA CENTRO CAI AFEDAZ
- 3.- PILAR CERVERA LOPEZ, PSICOLOGA DE AFEDAZ
- 4.- MAGALI ALONSO COSTAS, GOBERNANTA DE AFEDAZ

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- 1.- ESTEFANIA ALONSO GARRIDO TITULADO MEDIO (Adm.) AFEDAZ
- 2.- TERESA DIAZ DE TERAN PELEGRIN TRABAJADORA SOCIAL AFEDAZ

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

² En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

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

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

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, D. PEDRO J. SALAZAR MUÑOZ Director Gerente de AFEDAZ es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia³ que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, habilita la cuenta de correo electrónico igualdad@afedaz.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

³ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Excepcionales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

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

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

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

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

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

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

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Excepcionales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

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

La comisión instructora realizará una investigación⁴, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

⁴ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrépolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

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

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ procederá a:

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

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

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

La dirección de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



CENTRO CAL-AFEDAZ "El Jardín del Cerebro"
C.I.F.: G5643282
Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel. 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 75 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

3

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ, el 21 de octubre de 2020 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de su publicación en el TABLON DE ANUNCIOS del CENTRO CAI AFEDAZ VIRGEN DEL CARMEN⁵, manteniéndose vigente durante CINCO AÑOS.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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

⁵ Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el n° 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades n° 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. n° 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en LA ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFEDAZ

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos; Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015

ANEXO III PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS LGTBI EN AFEDAZ

AFEDAZ
Asociación de Familiares
de Enfermos de Alzheimer

CENTRO CAI - AFEDAZ
C.I.F. 67.000.000
Avda. Almozara, 77 - 50003 ZARAGOZA
Tel: 976 43 12 11 / 976 41 29 11
Fax: 976 44 63 79 / Email: info@afedaz.es

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS LGTBI EN AFEDAZ

1. Objeto y alcance

- Garantizar un entorno seguro, inclusivo y libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales (LGTBI) para personas usuarias, familiares y personal.
- Ámbito: todos los servicios y actividades de AFEDAZ (centro de día, estimulación cognitiva, atención domiciliaria, apoyo a familias, voluntariado, formaciones y eventos).
- Aplicación: personal laboral, voluntariado, prácticas, proveedores y personas que participen en actividades de AFEDAZ.

2. Marco normativo de referencia

- Constitución Española (arts. 10, 14).
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI.
- Normativa autonómica aplicable en Aragón (añadir referencias vigentes).
- Protección de datos: RGPD y LOPDGDD (tratamiento de datos sensibles).
- Prevención de riesgos psicosociales: Ley 31/1995 de PRL y normativa de acoso.

3. Principios rectores

- Dignidad, autonomía y consentimiento informado.
- Autorreconocimiento y autodeterminación de la identidad de género.
- Confidencialidad y mínima intervención en datos sensibles.
- Interseccionalidad y enfoque centrado en la persona con demencia.
- Tolerancia cero frente a la discriminación, acoso o violencia.
- Ajustes razonables y accesibilidad (comunicación clara, lectura fácil).

4. Definiciones operativas

- Orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales.
- LGTBI: lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex y otras diversidades.
- Discriminación directa/indirecta; acoso; represalia.
- Persona de referencia: profesional designado para seguimiento de casos LGTBI.

CENTRO CAL-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174.

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio EbroPolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

5. Compromisos de AFEDAZ

- Reconocer nombre y pronombres elegidos en todos los registros internos, pulseras/identificadores y comunicación diaria, sin exigir cambio registral civil.
- Diseñar intervenciones clínicas y psicosociales sin sesgos heteronormativos.
- Incluir contenidos LGTBI en materiales, cartelería y lenguaje institucional.
- Selección y promoción de personal basadas en mérito y libre de sesgos.

6. Procedimientos de atención a personas usuarias con demencia y familias

6.1. Acogida y valoración inicial

- Recoger, con consentimiento explícito, nombre elegido, pronombres y necesidades específicas LGTBI de la persona usuaria y su red de apoyo (pareja, familia elegida, cuidador principal).
- Evitar preguntas invasivas; solo datos necesarios para la atención.
- Permitir indicar "pareja/conviviente" sin imponer categorías tradicionales.

6.2. Plan individual de atención (PIA)

- Incorporar preferencias relacionales, intimidad y espiritualidad.
- Considerar historia de vida LGTBI en reminiscencia, terapia ocupacional y actividades grupales, evitando gatillos de estigma.
- Garantizar participación de la pareja o familia elegida en decisiones, según poderes de representación y voluntad anticipada.

6.3. Comunicación clínica y consentimiento

- Usar lenguaje inclusivo y claro; confirmar periódicamente pronombres.
- Si hay deterioro cognitivo, respetar documentos de voluntades anticipadas y la trayectoria biográfica conocida; si existen discrepancias familiares, priorizar interés y dignidad de la persona.

6.4. Intimidad y convivencia en centros/actividades

- Alojamiento en habitaciones y aseos acorde a identidad de género; ofrecer opciones privadas cuando sea necesario.
- Tolerancia cero a comentarios o conductas LGTBI-fóbicas; intervención inmediata, registro y medidas educativas.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la DGA nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrophils 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

7. Procedimiento frente a incidentes, quejas y acoso

7.1. Qué se considera incidente

- Cualquier trato desfavorable, insulto, burla, outing (revelación de datos LGTBI sin consentimiento), negación de servicios, segregación, acoso verbal/físico o digital.

7.2. Canales de reporte

- Vía confidencial al/de la Responsable de Igualdad y Diversidad (RID).
- Buzón físico y correo específico: rrhh@afedaz.es. (Asunto: diversidad)
- Posibilidad de reporte anónimo; protección frente a represalias (utilizar canal de denuncias o canal ético)

7.3. Gestión y plazos

- Acuse de recibo en 48 h laborables.
- Valoración inicial de riesgo en 72 h; medidas cautelares si procede.
- Investigación en un máximo de 20 días hábiles.
- Resolución motivada y plan de medidas correctoras y restaurativas.
- Registro en Libro de Incidentes LGTBI (pseudonimizado).

7.4. Medidas

- Formativas y restaurativas; sancionadoras según régimen disciplinario interno y normativa laboral/voluntariado.
- Derivación a recursos externos si hay indicios de infracción/ delito.

8. Formación y sensibilización

- Formación inicial y anual para todo el personal y voluntariado:
 - Conceptos básicos LGTBI, marco legal, privacidad.
 - Atención centrada en la persona LGTBI con demencia y su familia.
 - Comunicación inclusiva y manejo de incidentes.
 - Interseccionalidad: edadismo, discapacidad, migración, ruralidad.
- Simulacros de caso y role-play en Alzheimer y diversidad.
- Material de apoyo: guías rápidas de sala, carteles con señales inclusivas.

CENTRO CALAFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Accion Social de la D G A nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Accion Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peon Humano 2025

9. Comunicación y lenguaje inclusivo

- Guía de estilo: evitar suposiciones sobre pareja/familia; usar “pareja”, “persona de apoyo”.
- Formularios con campos abiertos para identidad y pronombres (opcionales).
- Documentación y web con imágenes y ejemplos que representen diversidad.
- Evitar lenguaje patologizante; priorizar “persona trans”, “persona intersex”.

10. Gestión de datos y privacidad

- Base jurídica: consentimiento explícito o interés vital/servicios sociosanitarios cuando proceda.
- Principio de minimización: recoger solo lo imprescindible.
- Acceso restringido: solo personal que lo necesite para la atención.
- Almacenamiento seguro, seudonimización en registros de incidentes.
- Prohibido el outing sin consentimiento expreso; excepción solo por obligación legal.

11. Proveedores, eventos y entorno seguro

- Cláusulas LGTBI en contratos con proveedores y transporte.
- Criterios de selección de espacios y alojamientos respetuosos.
- Señalización visible de compromiso (p. ej., distintivos en recepción).
- Protocolos para actividades externas y salidas grupales.

12. Voluntariado y prácticas

- Mismos estándares y formación obligatoria.
- Compromiso de confidencialidad reforzado.
- Procedimiento de cese ante vulneraciones graves.

13. Evaluación, seguimiento y mejora continua

- Indicadores: número de formaciones, incidencias y tiempos de resolución, satisfacción de usuarios/familias LGTBI, auditorías de lenguaje inclusivo.
- Revisión anual del Protocolo por la Comisión de Igualdad y Diversidad con informe a la Junta Directiva.
- Participación de personas usuarias y familiares en focus groups.

CENTRO CALAFEDAZ: AVDA. ALMOZARA Nº 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789. Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebropolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025, Premio Peón Humano 2025

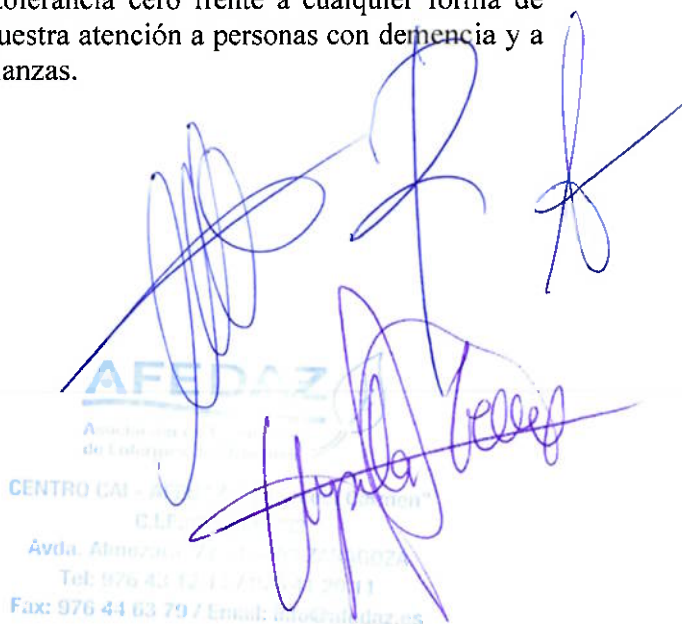
14. Gobernanza y responsabilidades

- Junta Directiva: aprobación, dotación de recursos.
- Dirección: implementación y supervisión.
- Responsable de Igualdad y Diversidad (RID): coordinación, registro de incidentes, informes, contacto con entidades LGTBI.
- Coordinaciones de Área: aplicación en equipos y programación.
- Toda la plantilla y voluntariado: cumplimiento y reporte.

15. Plan de implantación (12 meses)

- Mes 1-2: nombramiento RID y Comisión; adaptación de formularios y cartelería.
- Mes 3-4: formación inicial 100% plantilla/voluntariado; habilitar canales de quejas.
- Mes 5-6: revisión de PIA y circuitos asistenciales; cláusulas a proveedores.
- Mes 7-9: auditoría de comunicación y materiales; simulacros de incidentes.
- Mes 10-12: encuesta de satisfacción; informe anual y actualizaciones.

AFEDAZ garantiza un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. Reconocemos y respetamos el nombre y pronombres elegidos, aseguramos la confidencialidad de los datos y actuamos con tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación o acoso. Este compromiso guía nuestra atención a personas con demencia y a sus familias, nuestra gestión interna y nuestras alianzas.



Handwritten signature in blue ink over the AFEDAZ logo and contact information. The signature is a stylized, cursive script.

CENTRO CAI-AFEDAZ: AVDA. ALMOZARA N° 77. 50003 ZARAGOZA TELÉFONO 976 431211/976 412911 FAX 976 446379

Declarada de Utilidad Pública 14/09/1998.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno de Aragón con el nº 01-Z-5516-2019, Censo Municipal de Entidades nº 789, Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la D.G.A. nº 174

Medalla a los Valores Humanos 2004 del Gobierno de Aragón, Premio Aragoneses del año 2006 a los Valores Humanos, Premio Exconcejales Democráticos a la Acción Social 2007, Premio Ebrópolis 2009 a la Trayectoria, Premio Aragón Solidario 2014, Premio Lanzón 2015, Premio Teva 2021, 2023 y 2024, Premio RSC Pedrola 2024, Premio Adea Labor Social 2025; Premio Peón Humano 2025

