



## **DENUNCIA**

### **En Fundación Aspace Navarra Residencial**

- Director@ de Centro y Servicio.
- Director@ Recursos Humanos.
- Psicólog@
- Su mando o jefe directo.
- Cualquier representante de los trabajador@s.

### **En Asociación Aspace**

- Dirección General
- Director@ o responsable programa o servicio.
- Cualquier representante de las personas trabajadoras

La presentación de denuncias falsas que tengan como único objetivo el descrédito y daño gratuito a la persona denunciada será constitutivo de falta muy grave y será sancionado conforme al régimen sancionador recogido en el Convenio Colectivo de aplicación.



## **INVESTIGACIÓN**

Una vez recibida la comunicación sobre un posible caso de Acoso la dirección de Recursos Humanos, en el plazo máximo de 24 horas, dará comunicación formal por escrito de la misma al Presidente del Comité de Empresa, que junto a las personas que a continuación se indican o personas en quien éstas deleguen para cada una de las Fundaciones y Asociación, constituirá el Equipo Instructor, a los efectos de iniciar la investigación del caso.

Dicha investigación dará comienzo como máximo en el período de los 7 días hábiles siguientes, pudiendo ampliarse a 3 días adicionales como caso excepcional, desarrollándose bajo los principios de confidencialidad, celeridad y objetividad, mediante entrevistas personales con todas las personas que tengan alguna relación con los hechos investigados, levantándose actas por escrito de cada entrevista.



## **SANCTIONS**

## **INFRACCIONES Y SANCIONES**

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.

Como:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión de Acoso.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.



**Aspace Navarra**  
**"UN ESPACIO INCLUSIVO"**

**PROTOCOLO MEDIDAS PARA  
ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS  
PERSONAS LGTBIQ+ Y PROTOCOLO  
DE ACOSO POR ORIENTACIÓN  
SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y  
EXPRESIÓN DE GÉNERO EN ASpace  
NAVARRA**



## OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

### MARCO LEGAL

- Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

### DEFINICIONES/EJEMPLOS

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.



## MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD

- **Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización, para que continúen siendo un elemento estratégico y una de las palancas de transformación en ASpace NAVARRA.**
- **Difundir piezas de comunicación que den a conocer la adhesión de ASpace NAVARRA a campañas institucionales.**
- **Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y protocolo de actuación frente al acoso.**
- **Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.**
- **Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la entidad sobre el contenido del presente protocolo, que garanticen el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.**



## PRINCIPIOS

- PRINCIPIO DE CELERIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS
- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS
- PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS
- PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS (GARANTÍA DE INDEMNIDAD)
- PRINCIPIO DE COLABORACIÓN
- PRINCIPIO DE APOYO DE PERSONAS FORMADAS
- PRINCIPIO DE NO RE-VICTIMIZACIÓN
- PRINCIPIO DE REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA Y DEL ENTORNO LABORAL.

## DENUNCIA

Las persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones anteriormente contempladas, o cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento directo o indirecto de cualquier circunstancia que pueda ser constitutiva de un caso de Acoso Sexual, moral o de Acoso por razón de Sexo hacia otro empleado/a, deberán denunciar esta situación inmediatamente,

### En Fundación Aspace Navarra para el Empleo

- Director@ Fundación Aspace Navarra para el Empleo.
- Director@ Programa Ajustes social y Personal (PASYP).
- Director@ Recursos Humanos
- Director@ Servicio SOFIL
- Su mando o jefe directo.
- Cualquier representante de las personas trabajadoras