



Aprobado por: **PATRONATO**
Fecha aprobación: **16/06/2021**
Aplicable a: **TODA LA ORGANIZACIÓN, SOCIOS LOCALES Y PROVEEDORES**

Documentación relacionada:

- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
- CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
- POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA
- POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Contacto:

opina@fundacionpadrearrupe.org

**POLÍTICA DE
IGUALDAD
Y DE PREVENCIÓN
DEL ACOSO**

ÍNDICE

1. DEFINICIÓN	3
2. LEGISLACIÓN	3
3. OBJETIVOS Y ALCANCE	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
5. PRINCIPIOS DE ESTA POLÍTICA	4
6. PLAN DE ACTUACIÓN DE ESTA POLÍTICA	5
7. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN	5
7.1 CONCEPTOS	5
7.1.1 Acoso sexual	5
7.1.2 Acoso por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas o diversidad funcional	6
7.1.3. Acoso. Psicológico (<i>Mobbing</i>)	7
7.2 MEDIDAS PREVENTIVAS	8
8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	8
8.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	8
8.2 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS	11
8.3 PENALIZACIÓN	11
8.4 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS	11
8.5 FALSAS DENUNCIAS	12
8.6 REPRESALIAS	12
8.7 PROTECCIÓN DE DATOS.....	12
9. CONCLUSIONES	12
10. ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES	12
11. ANEXO 1: INFORME DE DENUNCIA	14
12. ANEXO 2: MODELO CARTAS DE COMPROMISO	17

La Fundación Padre Arrupe asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación y no acepta ningún tipo de discriminación o acoso en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional. Pero más allá de quedarse en esos términos la fundación desea defender y promover una mayor Igualdad de Oportunidades, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad, tolerancia, respeto y mérito.

1. DEFINICIÓN

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se define el concepto de igualdad en diferentes ámbitos y contextos:

- Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley.
- Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

2. LEGISLACIÓN

El artículo 14 de la Constitución española, el cual pertenece al Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, y que goza de especial protección, dice: “Los españoles son iguales ante la ley , sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, diversidad funcional y raza.

En los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se establece que las empresas (de más de doscientos cincuenta trabajadores) están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras a través de un Plan de Igualdad, después de realizar un diagnóstico situacional.

La Ley General de la Discapacidad (LGD, Real Decreto 1/2013) recoge los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social refundiendo, regularizando y armonizando: LISMI (Ley 13/1982), LIONDAU (Ley 51/2003) e Infracciones y Sanciones (Ley 49/2007). En ella, se establece que todas las empresas PÚBLICAS y PRIVADAS, cuya plantilla sea de 50 o más trabajadores, deben tener una “cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad”, reservando el 2% a personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Aunque la Fundación Padre Arrupe no cumple ninguno de estos parámetros, a través de esta política, quiere reafirmar su compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades y su tolerancia cero frente al acoso de cualquier tipo.

3. OBJETIVOS Y ALCANCE

El presente documento tiene el objeto establecer la política a seguir por parte de la Fundación Padre Arrupe en cuanto al principio de igualdad de trato por género, diversidad funcional, edad, raza, religión, opiniones políticas, nacionalidad etc... y contra cualquier tipo de acoso se compromete a garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo a todos sus empleados.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

La política presentada y aprobada en este documento hace referencia a todo el personal de la Fundación Padre Arrupe de España: ya sea personal laboral, en prácticas o voluntariado, aceptando realizar y cumplir la política en materia de comportamientos, valores, comunicación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de actuación de la organización.

Los socios locales y proveedores de la Fundación Padre Arrupe deberán sumarse a esta Política firmando su aceptación y comprometiéndose a cumplirla. **Anexo 2.**

Esta Política será actualizada con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la FUNDACIÓN PADRE ARRUPE se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

5. PRINCIPIOS DE ESTA POLÍTICA

1. Integración de la igualdad de trato como principio informador: la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, raza, religión, diversidad funcional, nacionalidad, ideas políticas o cualquier otra diferencia.
2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, ideas políticas o diversidad funcional: la discriminación directa por razón de sexo, edad, nacionalidad, raza, religión o diversidad funcional se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a una de las variables arriba indicadas, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
3. Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, ideas políticas o diversidad funcional: la discriminación indirecta por razón de sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, ideas políticas o diversidad funcional se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas en desventaja particular con respecto a otras, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Prohibición y rechazo del acoso de cualquier tipo: sexual, por razón de género, por raza, edad, nacionalidad, ideas políticas o diversidad funcional: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza ofensiva y discriminatoria, 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.



5. Principio de indemnidad frente a represalias: supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre personas.

6. PLAN DE ACTUACIÓN DE ESTA POLÍTICA

La Fundación Padre Arrupe se compromete, en la medida de sus posibilidades, a:

1. Promocionar la Igualdad de género teniendo una plantilla equilibrada que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Establecer y promover medidas y prácticas innovadoras, eficientes y reconocidas que mejoren la conciliación e integración de cualquier trabajador o trabajadora de la Fundación Padre Arrupe entre su vida profesional y personal.
3. Promover una retribución neutra que evite la brecha salarial.
4. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, ideas políticas o diversidad funcional mediante la adopción de un protocolo de actuación.
5. Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia y el acoso de cualquier tipo.
6. Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
7. Fomentar como valor de la Empresa, el respeto y gestión de la diversidad de personal.
8. Formar y sensibilizar a todo el personal de la Empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y no discriminación, de tolerancia cero contra el acoso y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

7. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

7.1. CONCEPTOS

7.1.1. ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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

7.1.1.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

- **Conductas verbales:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna;

flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **No verbales:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- **Físicas:** contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

7.1.1.2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso “quid pro quo”:** 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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso ambiental:** el sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la FUNDACIÓN PADRE ARRUPE, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

7.1.2. ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO, RAZA, EDAD, NACIONALIDAD, RELIGIÓN, IDEAS POLÍTICAS O DIVERSIDAD FUNCIONAL:

Cualquier comportamiento realizado en función del género, raza, edad, nacionalidad, religión, ideas políticas o diversidad funcional de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7.1.2.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO, RAZA, EDAD, NACIONALIDAD, RELIGIÓN, IDEAS POLÍTICAS O DIVERSIDAD FUNCIONAL:

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, algunas conductas de ellas:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

7.1.3. ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING):

Los términos *mobbing*, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico.

En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos.

El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

7.1.3.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- **Ataques con medidas organizativas:**
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, facilitar datos erróneos.
 - Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- **Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:**
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).

- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)
- **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnosticopsiquiátrico.
 - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

7.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso y discriminación por cualquier causa en el trabajo, la FUNDACIÓN PADRE ARRUPE divulgará esta Política a través de:

- La web de la FUNDACIÓN PADRE ARRUPE.
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización y a sus socios locales y firmará con ellos cartas de entendimiento y adhesión a la misma.
- **Anexo 2.**
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

8.1. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Todos los trabajadores, voluntarios, personal en prácticas y colaboradores de la Fundación Padre Arrupe tienen la obligación de denunciar cualquier sospecha fundada o cualquier acto de incumplimiento de esta política a la mayor brevedad posible. Por ello hemos desarrollado un protocolo de actuación interno para que todos sepan qué hacer ante un caso de sospecha o denuncia de violencia, acoso o discriminación.

¿Quién puede notificar?

- Trabajadores/as y colaboradores/as (personal en prácticas, voluntarios/as, prestadores de servicios...) de la Fundación.

- Los propios afectados.

¿Qué se debe notificar?

- Cualquier situación en la que se tenga constancia que un trabajador/a y/o colaborador/a (personal en prácticas, voluntarios/as, prestadores de servicios...) de la Fundación Padre Arrupe, ha incumplido la presente Política.
- Cualquier duda, inquietud, que pueda tener un trabajador/a y/o colaborador/a (personal en prácticas, voluntarios/as, prestadores de servicios...) de la Fundación Padre Arrupe, respecto a la esta Política.

¿Cuándo se debe informar?

- Siempre que sea posible dentro de las 24 horas desde que tuvo lugar el incidente.
- En caso de que sea una duda o inquietud en cualquier momento.

¿A quién y cómo se ha de informar?

- La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de los actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, diversidad funcional y/o acoso psicológico ocurridos, quienes deberán identificarse. Se adjunta **Modelo de Denuncia** en el **Anexo 1**. Las denuncias sin identificación no podrán tramitarse al no poder detallar de forma fehaciente lo ocurrido.
- La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a opina@fundacionpadrearrupe.org la atención de la Directora General que la estudiará e investigará.
- Siempre que se pueda se hará uso del **Anexo 1** de esta Política donde se adjunta el Informe del denunciante. Si no es posible al menos tiene que contener:
 - Personas implicadas: persona afectada, persona denunciada y persona denunciante con sus nombres completos, teléfono, empresa para la que trabajan y un email si tuvieran.
 - Tipos de conductas
 - Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
 - Posibles testigos (incluir cuantos más mejor)
 - Identificación de la potencial víctima del acoso
 - Detallar el incidente: hora, lugar, testigos, transcribir si es posible lo que dice el afectado.
 - Las medidas que se hayan adoptado hasta el momento
- Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Recuerden que no se tramitarán denuncias anónimas al no poder indagar de forma fehaciente lo ocurrido.

Acciones y pasos tras recibir la notificación:

- Pasadas como máximo 96 horas desde la recepción del email (tengan en cuenta los fines de semana) se pondrán en contacto con la Persona que realiza la



Denuncia y se le solicitará que, si no lo ha hecho, rellene y firme el **Documento del Anexo 1: Informe de denuncia/ Incidente**.

- La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a opina@fundacionpadrearrupe.org la atención de la Directora General que la estudiará e investigará.
- Además, durante ese tiempo como máximo, la Directora General valorará la necesidad de imponer la suspensión de actividad para el acosado de manera cautelar mientras se desarrolle la investigación (esta suspensión tiene carácter preventivo y no lleva acarreada ningún tipo de sanción, tampoco económica).
- En el plazo de dos semanas a contar desde la recepción del Informe de denuncia (Anexo 1), la Dirección General hablará con los denunciados y recabará toda la información que pueda respecto a lo sucedido. Al final de este tiempo, redactará un **Informe Preliminar** que contendrá todo lo sucedido, las entrevistas realizadas, las pruebas recabadas. Dicho **Informe Preliminar se mandará a la parte demandada** para su conocimiento y efectos, así como al Presidente de la Fundación Padre Arrupe, a la Dirección General de los socios locales si los hubiere, o de las empresas colaboradoras y por supuesto al acosado/a.

La Directora General estudiará y valorará cada caso, y para ello tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias.

Tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento. Para ello, podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

En el caso de decidir la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

- **Una vez recibido el Informe Preliminar, el denunciado** deberá, en el plazo de siete días naturales, manifestar por escrito lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos. Dicho Informe Final deberá enviarlo a la Directora General y a todas las partes interesadas.
- Una vez recibido el Informe del denunciado se abrirá otro plazo de dos semanas naturales para corroborar su versión, seguir con las entrevistas e investigaciones si fuera necesario y realizar entonces ya un **Informe final que constará al menos de:**
 - ⇒ antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
 - ⇒ Resumen de las intervenciones, entrevistas e investigaciones realizadas por la Dirección General y de las pruebas obtenidas.
 - ⇒ Resumen de los principales hechos.
 - ⇒ Detalle de las entrevistas a los Testigos, compañeros, familiares.
 - ⇒ Constatación de todo el material gráfico y audiovisual que se haya podido obtener.

⇒ Conclusiones y medidas propuestas.

La Directora General remitirá dicho informe en un plazo máximo de dos semanas, al Presidente de la Fundación que será el responsable de adoptar las medidas oportunas. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.

Con este informe en las manos será responsabilidad del Presidente de la Fundación tomar una decisión sobre la existencia o no de vulneración del Código de Conducta y los siguientes pasos a dar en un plazo máximo de cinco días. Si el caso es grave y lo considera oportuno lo podrá discutir con el Patronato si lo desea.

- La Fundación Padre Arrupe se reserva el derecho de ejercitar las acciones legales que considere oportunas contra la persona implicado/a.
- Así mismo, si se demostrara la falsedad intencionada de la denuncia formulada, la organización podrá ejercer las acciones disciplinarias que considere oportunas.
- En el caso de que la Dirección General o el Presidente de la Fundación se vieran involucrados en un proceso de acoso o afectados por relación de parentesco o afectiva, amistado enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado y el Presidente o Patronato nombraría a otro responsable.

8.2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

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 denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

8.3. PENALIZACIÓN

La penalización en caso confirmado dependerá del grado y tipología del mencionado acto, procediendo con la remisión del informe elaborado por la Comisión a las autoridades competentes y aplicando lo establecido por normativa vigente.

8.4. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni

mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

8.5. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes que podrían acarrear el despido del denunciante malintencionado.

8.6. REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptará también las medidas disciplinarias correspondientes.

8.7. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

9. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia de la Política, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. La FUNDACIÓN PADRE ARRUIPE no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de la FUNDACIÓN PADRE ARRUIPE tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.
10. No se admitirán y no se procesarán denuncias anónimas.

10. ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES:

Los miembros del Patronato se comprometen, mediante la aprobación en Junta de Patronato de la presente Política, al cumplimiento de la misma.

La Dirección General, el Comité Asesor y el resto de los empleados, voluntarios y embajadores de la Fundación Padre Arrupe, así como los socios locales y proveedores, asumirán el compromiso de su cumplimiento mediante la firma de la carta de compromiso adjunta como **Anexo 2**.

La presente Política de Igualdad y de Prevención del Acoso fue aprobada por el Patronato de la Fundación Padre Arrupe, en fecha 16 de junio de 2021, entrando en vigor al día siguiente y estará vigente hasta que el Patronato no apruebe su modificación.

Madrid, 16 de junio de 2021

ANEXO 1: INFORME DE DENUNCIA /INCIDENTE

 INFORME DE DENUNCIA POLÍTICA DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO DOCUMENTO CONFIDENCIAL	
FECHA, HORA Y MEDIO DE LA NOTIFICACIÓN:	
DATOS DE LA PERSONA FIRMANTE	
Nombre y Apellidos	
Teléfono	
E-mail	
Puesto de trabajo y empresa	
Relación con el/los afectados	
Otros	
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA (cumplimentar lo máximo posible)	
Nombre y Apellidos	
Teléfono	
E-mail	
Puesto de trabajo y empresa	
Relación con la víctima	
Otros	
DATOS DE LA/LAS VÍCTIMA/S (cumplimentar lo máximo posible)	
Nombre y Apellidos	
Datos de contacto	
Edad	
Género	
Actividad/Proyecto	
Relación con la/s persona/s implicada/s	
DETALLE DEL INCIDENTE (qué, quién, dónde, cuándo- incluir las propias palabras del afectado/a si fuera posible-, medidas adoptadas hasta el momento)	
Hora, fecha y lugar del incidente	
Describe el incidente o tu preocupación (lo más detallada posible)	
¿Lo has visto tu directamente?	
¿Has hablado tu directamente con el/los afectados?	

¿Ha habido más casos o denuncias de estos mismos afectados/os?	
Tipo de preocupación o de incidente (tipo de violencia etc...)	
Observaciones que usted haya realizado: estado físico del supuesto agresor, de la víctima, estado emocional de los mismos, lesiones, comportamiento...)	
¿Hay otras personas involucradas?	
Otra información relevante	
¿Tomó usted alguna medida para parar la violencia?	
Personas involucradas	
Personas informadas	
¿Qué tipo de medidas recomendaría ahora?	
¿Se podía haber evitado esta situación?	
¿Cómo?	
DATOS DE TESTIGO 1	
Nombre y Apellidos	
Teléfono	
E-mail	
Puesto de trabajo y empresa	
Relación con la víctima	
Otros	
DATOS DE TESTIGO 2	
Nombre y Apellidos	
Teléfono	
E-mail	
Puesto de trabajo y empresa	
Relación con la víctima	
Otros	
DATOS DE TESTIGO 3	
Nombre y Apellidos	
Teléfono	



E-mail	
Puesto de trabajo y empresa	
Relación con la víctima	
Otros	
LUGAR Y FECHA	FIRMA

Como regla general, debe incluir toda la información que se pueda, aunque parezca irrelevante. Si hay material gráfico y la víctima está de acuerdo que se adjunte.

Recuerden que no se pueden procesar ni admitir denuncias sin que estas se encuentren firmadas y cumplimentadas por la persona que hace la denuncia, deben rellenar todos sus datos. Las denuncias anónimas NO se tramitarán.

Recuerde que todo esto es información confidencial y que se tratará con la máxima discreción.

ANEXO 2:

MODELO DE COMPROMISO CON LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO DE LA FUNDACIÓN PADRE ARRUPE

[*Deben rellenarla y firmarla los miembros de los órganos de dirección, todos los empleados, voluntarios y embajadores, a excepción del Patronato*]

En [localidad] a [dd/mm/aaaa]

Yo, (Introducir el nombre) reconozco que he leído y entendido la Política de igualdad y de prevención del acoso de la Fundación Padre Arrupe y **declaro que estoy de acuerdo con los principios y normas de actuación establecidos en ella.**

Comprendo que el incumplimiento de la Política de igualdad y de prevención del acoso puede tener como consecuencia inmediata la adopción de medidas disciplinarias o, incluso, penales frente a mi persona.

Comprendo que es mi responsabilidad, como trabajador/a o prestador/a de servicios de la Fundación Padre Arrupe, evitar acciones que contravengan los principios establecidos en dicho Política.

Me comprometo a comunicar, a través de los canales definidos en la Política de igualdad y de prevención del acoso de la Fundación Padre Arrupe (es decir, el email opina@fundacionpadrearrupe.org), cualquier incumplimiento de las normas y estándares que se recogen en él.

[Nombre y apellidos] [Cargo]

[Firma]

[Número de Identificación Fiscal]



MODELO DE COMPROMISO CON LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO DE LA FUNDACIÓN PADRE ARRUPE

[*Deben rellenarla y firmarla los socios locales y proveedores*]

En [*localidad*] a [*dd/mm/aaaa*]

Yo, (*Introducir el nombre*) representante legal de (*Introducir el nombre del Proveedor o socio local*) reconozco que he leído y entendido la Política de igualdad y de prevención del acoso de la Fundación Padre Arrupe y **declaro que estoy de acuerdo con los principios establecidos en él.**

Por la presente me comprometo a cumplir en mi empresa o institución con la Política de igualdad y de prevención del acoso de la Fundación Padre Arrupe y a velar por el adecuado seguimiento y cumplimiento de la misma por parte de mis empleados y trabajadores.

Comprendo que el incumplimiento de este compromiso puede llevar a la finalización de la relación contractual que tengo con la Fundación Padre Arrupe y a que se abran contra mí incluso causas penales.

[*Nombre y apellidos*] [*Cargo*]

[*Firma*]

[*Número de Identificación Fiscal*]